

МБОУ «Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального образовательного учреждения
«Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа»
Хоринского района Республики Бурятия
11.01. 2021.- 01.01. 2024 гг.**

Утвержден на собрании трудового коллектива

Директор школы  Дашинимаева Д.Д.

Председатель профсоюзного комитета школы  Цыбиков М.П.



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ХОРИНСКИЙ РАЙОН" РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ		
Регистрационный №	245	
№	01	2021 г.
Подпись		

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Хоринский район» Республики Бурятия.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон Республики Бурятия №240-V от 13 декабря 2013 г. «Об образовании» (принят НХ 05.12.2013);

Закон Республики Бурятия от 8 мая 2009 г. №820-IV «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;

Отраслевое соглашение по учреждениям образования республики Бурятия на 2016-2018!

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Дашинимаевой Даримы Доржиевны (далее – работодатель);

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11.01.2021 и действует по 01.01.2024 включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка– инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.14. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Считать день выезда работника на заседание аттестационной комиссии рабочим днем с сохранением средней заработной платы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки оплачивать стоимость проезда до места назначения при наличии приказа о командировке, командировочного удостоверения и проездного билета.

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

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

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

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

2.2.20. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном пунктом 7 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

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

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

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

3.8. Учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.10. 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 их последнего учебного занятия.

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

3.12. Продолжительность рабочей недели – пятидневная для воспитателей дошкольной группы и шестидневная с соответственно двумя и одним выходными днями, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителями предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней согласно Постановлению Правительства РФ №466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных, удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка и дополнительный отпуск 8 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

- рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- бракосочетания работника- до пяти календарных дней;
- похорон близких родственников – до пяти календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. 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.

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

В связи с принятием бюджета на текущий финансовый год заработная плата работникам выплачивается в следующем порядке: аванс 26 числа текущего месяца, окончательный расчет 11 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

4.3. Оплату труда работников, совмещающих должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), производить с учетом «Положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях» (приложение № 4).

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

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им

заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере K_1 ставки заработной платы (должностного оклада):

$K_1=0,3$ – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

$K_1=0,20$ – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

$K_1=0,15$ – Почетные звания республики Бурятия.

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

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование педагогическим работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 72,1 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 78 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 166 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 114-115 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

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

5.2.4. Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

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

5.2.6. Ходатайствовать перед органом государственного управления (Управляющим Советом школы) о ежемесячных выплатах из стимулирующей части ФОТ молодым специалистам, выпускникам образовательной организации высшего или среднего специального профессионального образования, прибывшим в образовательное учреждение.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работу.

Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Оказывать материальную помощь работникам учреждений и их семьям, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.).

5.3.2. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

5.3.3. Организовывать подписку коллектива в случае смерти работника или смерти близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, дочери, сына) и выражать соболезнование через средства массовой информации.

5.3.4. Организовывать подписку коллектива для материальной поддержки участника конкурса профессионального мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям»).

5.3.5. Осуществлять через средства массовой информации поздравление юбиляров учреждения (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, 70 лет, 80 лет).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами согласно результатам специальной оценки условий труда.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, 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).

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

6.5. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации определен в приложении № 11 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной

организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20__г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20__г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ
«Тохорюктинская СОШ »
_____/Д.Д.Дашинимаева/
28 декабря 2020 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ «ТОХОРЮКТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Правила разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.
- 1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом ОУ.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под расписку.
- 2.3. Срочный договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документ об образовании;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- 2.5. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

Работники-совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

- 2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:
 - устав ОУ;
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
 - должностная инструкция;
 - иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.
- 2.7. Работодатель может устанавливать, испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.
- 2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.
- 2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.
- 2.10. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.
- 2.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.
- 2.12. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.
- 2.13. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
- 2.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.16. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник ОУ», звание «ветеран ОУ».
- 2.17. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его

согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантии работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.2. Работодатель обязан:

-создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ;

-согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

-закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование, создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание;

-соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии;

принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников школы;

-обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы;

-по предложению представительного органа трудового коллектива приступать к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки;

-информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- - о перспективах развития ОУ;
- - об изменениях структуры, штатов ОУ;
- - о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

- осуществлять внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий.

- оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

- своевременно предоставлять отпуска работникам школы в соответствии с утвержденным на год графиком.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность ОУ,
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОУ, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- проходить в установленные сроки периодические медосмотры, соблюдать правила гигиены труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса, вести себя достойно в общественных местах, быть внимательным и вежливым с родителями учащихся;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к активному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ.

4.3 Педагогические работники общеобразовательного учреждения» имеют право:

- участвовать в управлении общеобразовательным учреждением в порядке, определенном Уставом школы;

- на материально-технические условия, требуемые для выполнения образовательной программы по предмету и Федерального образовательного стандарта, на обеспечение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности, а также условиям, предусмотренным Коллективным договором общеобразовательного учреждения;

- выбирать и использовать в образовательной деятельности образовательные программы, различные эффективные методики обучения обучающихся предмету, учебные пособия и учебники по предмету, методы оценки знаний и умений школьников, рекомендуемые Министерством образования РФ или разработанные самим педагогом и прошедшие необходимую экспертизу;

- участвовать в разработке программы развития школы, получать от администрации и классных руководителей сведения, необходимые для осуществления своей профессиональной деятельности;

- знакомиться с проектами решений директора школы, относящихся к его профессиональной деятельности, с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним правдивые объяснения;

- предоставлять на рассмотрение администрации школы предложения по улучшению деятельности общеобразовательного учреждения и усовершенствованию способов работы по вопросам, относящимся к компетенции учителя;

- на повышение уровня квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами РФ, проходить аттестацию на добровольной основе;

- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;

- на конфиденциальность служебного расследования, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, которое связано с нарушением учителем норм профессиональной этики;

- на поощрения, награждения по результатам педагогической деятельности, на социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

- на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

- на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4 Педагогические работники общеобразовательного учреждения обязаны в рамках трудовой общепедагогической функции обучения:

- планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой общеобразовательного учреждения, разрабатывать рабочие программы на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать их выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности, ориентируясь на личность ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов и способностей;

- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- участвовать в разработке и реализации программы развития общеобразовательного учреждения в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;

- составлять рабочий тематический план на каждый урок, проводить учебные занятия;

- проводить систематический анализ эффективности уроков и подходов к обучению;

- осуществлять организацию, контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основных образовательных программ учащимися школы;

- формировать универсальные учебные действия;

- формировать навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями;

- формировать у детей мотивацию к обучению;

- осуществлять объективную оценку знаний и умений учащихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями школьников, применяя при этом компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы;

- проводить контрольно-оценочную работу при обучении с применением новейших методов оценки в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронной документации, в том числе электронного журнала и дневников).

В рамках трудовой функции воспитательной деятельности:

- осуществлять регулирование поведения учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды на уроках, поддерживать режим посещения уроков, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию детей;

- реализовать современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы, используя их как на уроках, так и во внеурочной деятельности;

- ставить воспитательные цели, способствующие развитию учащихся, независимо от их способностей и характера;

- контролировать выполнение учениками правил поведения в кабинете в соответствии с Уставом школы и Правилами внутреннего распорядка общеобразовательного учреждения;

- способствовать реализации воспитательных возможностей различных видов деятельности школьника (учебной, исследовательской, проектной, творческой).

В рамках трудовой функции развивающей деятельности:

- осуществлять проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды на уроках;

- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, способности к исследованию и проектированию в условиях современного мира;

- осваивать и применять в работе психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учеников:

одаренные и социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты и дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья и девиациями поведения, дети с зависимостью;

- оказывать адресную помощь учащимся школы;
- как учитель-предметник участвовать в психолого-медико-педагогических консилиумах;
- разрабатывать и реализовать индивидуальные учебные планы (программы) по предмету в рамках индивидуальных программ развития ребенка.

В рамках трудовой функции педагогической деятельности по реализации программ начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- формировать у учеников общекультурную компетенцию и понимание места предмета в общей картине мира;
- определять на основе анализа учебной деятельности учащегося оптимальные (в том или ином предметном образовательном контексте) способы его обучения и развития;
- определять образовательные процессы совместно с учеником, его родителями (законными представителями) и другими участниками учебно-воспитательного процесса;
- планировать специализированные образовательные процессы для класса и/или отдельных учащихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся школы;
- использовать совместно со школьниками иноязычные источники информации;
- осуществлять организацию олимпиад, конференций, предметных конкурсов и др.

В рамках трудовой функции обучения предметам:

- обучать методам понимания сообщения: анализ, структуризации, реорганизации, трансформации, сопоставлению с другими сообщениями и выявлению необходимой информации;
- формировать культуру диалога через организацию устных и письменных дискуссий по проблемам, требующим принятия решений и разрешения конфликтных ситуаций;
- организовывать публичные выступления детей, поощрение их участия в дебатах на школьных конференциях и других форумах, включая интернет-форумы и интернет-конференции;
- формировать установку школьников на коммуникацию в максимально широком контексте, в том числе в гипермедиа-формате;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила поведения, являться примером для школьников;
- строго соблюдать права и свободы детей, содержащихся в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Конвенции ООН о правах ребенка;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса».

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), Уставом школы, учебным расписанием,

годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения продолжительность рабочего времени является нормированной, составляет суммарно 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) при урочной нагрузке 18 часов в неделю.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
- 5.6. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правилам внутреннего трудового распорядка, начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется по соглашению сторон в денежной форме не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Всем работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 и 42 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. предоставлять дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.15.2. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15

календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.15.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания работника до 2 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при 5-дневной рабочей неделе и воскресенье при 6-дневной рабочей неделе.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.18. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.19. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

5.20. Учет рабочего времени организуется ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении и на территории ОУ;

- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Меры поощрения и взыскания

- 6.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утверждаемым Управляющим советом ОУ.
- 6.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения:
- объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой;
 - представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
 - премия за конкретный вклад из стимулирующего ФОТ;
 - памятный подарок.
- 6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда.
В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.
- 6.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к поощрениям, наградам и присвоению званий (ст.98 ТК РФ, ст. 191 ТК РФ).
- 6.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 6.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.9. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной или устной форме (п.1 ст. 101 ТК РФ, ст. 193 ТК РФ). Отказ от дачи письменного или устного объяснения не препятствует применению взыскания.
- 6.10. Взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины (п.2 ст. 101 ТК РФ), не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины (п. 3 ст.101 ТК РФ).
- 6.12. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание (п.4 ст. 101 ТК РФ). Меры дисциплинарного взыскания применяются директором.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются с течением срока этих взысканий (п.10 ст.101 ТК РФ).

- 6.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.14. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.
- 6.15. Администрация 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.
- 6.16. Педагогические работники ОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в том числе не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Мнение профкома учтено
«28» декабря 2020 г.

«Утверждаю»
 Директор МБОУ
 «Тохорюктинская СОШ»
 _____ /Д.Д.Дашинимаева
 «28» декабря 2020 г.

Положение об оплате труда работников

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РБ № 289 от 18.09.07г. «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия», Постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» № 441 от 21 декабря 2007 г. «О реализации Комплексного проекта модернизации образования в Республике Бурятия в общеобразовательных учреждениях района» и с внесенными изменениями в Постановлениях № 262 от 17.06.08 г., № 525 от 26.12.08 г., № 906 от 23.12.11, № 788 от 05.11.14, № 789 от 05.11.14, Постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» № 240 от 30 июня 2009 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета муниципального образования «Хоринский район»

1.2. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа», определяет порядок установления должностных окладов в зависимости от профессиональной квалификационной группы с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих к должностным окладам коэффициентов.

1.3. Заработная плата работников, устанавливается в соответствии с Постановлением № 441 от 21 декабря 2007 г. Администрации муниципального образования «Хоринский район» о переходе на подушевое финансирование с 01 января 2008 года в соответствии с распоряжением Правительства РБ от 09. 04. 2007 г. № 228 и Постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» №789 от 05 ноября 2014 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы муниципального образования «Хоринский район» от 21.12.2007 № 441«О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Хоринского района».

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников

«2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным группам и повышающие коэффициенты к окладам:

Профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент
--	-----------------------------	--------------	------------------------

(уровни)			
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь	5737	1
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	5737	1
4 квалификационный уровень	Педагог-организатор ОБЖ, учитель индивидуального (домашнего) обучения, учитель, учитель-логопед	5737	1

*Повышающий коэффициент к окладу применяется при наличии высшего образования и стажа педагогической работы не менее 5 лет или при наличии среднего специального образования и стажа педагогической работы не менее 10 лет при отсутствии устанавливается муниципальный базовый оклад.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Профессиональная квалификационная группа (уровни)	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	4656	1

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Профессиональная квалификационная группа (уровни)	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5149	1

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Профессиональная квалификационная группа (уровни)	Должности, отнесенные к ПКГ	Оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда и технике безопасности	5984	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория	5984	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутри должностная категория	5984	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5984	1

2.2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются **повышающие коэффициенты к**

окладу по занимаемой должности (далее – повышающий коэффициент к окладу) в случаях, когда требуется дифференциация в зависимости от разрядов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, уровни и повышающие коэффициенты к окладу по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности, объема, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. **Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования руководящих работников и педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливаются в размере:

- для педагогических работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 г. № 2926:

-высшая квалификационная категория – 0,3;

-первая квалификационная категория – 0,2;

-вторая квалификационная категория – 0,1.

- для педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 г. № 2926:

-высшая квалификационная категория – 0,4;

-первая квалификационная категория – 0,2;

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для руководящих работников устанавливаются в размере:

- для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 г. № 520:

-высшая квалификационная категория – 0,3;

-первая квалификационная категория – 0,2;

- для руководящих работников, не имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 г. № 520, устанавливается коэффициент стажа руководящей деятельности, в размере:

- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет – 0,3;

- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет – 0,2;

- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет – 0,1.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника, устанавливаемого руководителем учреждения, на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами согласно разделу IV настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда. Руководители учреждений не устанавливают отдельные виды стимулирующих выплат при недостаточности фонда оплаты труда.

2.7. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

Согласно ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Минимальный размер оплаты труда – минимальное вознаграждение за труд, включающее в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Доплата до МРОТ устанавливается приказом руководителя учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Постановлением Главы муниципального образования «Хоринский район» от 24.06.2009 г. №220.

3.2. **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878). Размеры выплат не могут быть ниже минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предусматривается повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

3.3. **Выплаты специалистам образования, здравоохранения, культуры, работающим на селе.**

Руководителям, специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 25 процентов тарифной ставки (оклада).

3.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с действующим законодательством применяются **выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**

В частности, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. **Выплата на приобретение книгоиздательской продукции.** Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется на основании Закона «Об образовании» Республики Бурятия от 13.12.2013 ст. 28 ч. 7.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Постановлением Главы муниципального образования «Хоринский район» от 24.06.2009 г. №220.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы, за сложность и напряженность.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. **Выплаты за стаж работы** устанавливаются для педагогических работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности в диапазоне:

- от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – 20 процентов;
- от 20 лет и более – 30 процентов.

Стаж работы устанавливается на основании решения специально созданной для этого комиссии.

4.4. **Надбавка за наличие почетного звания и ученой степени** устанавливается руководителям и специалистам учреждений. Устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий, надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований:

- почетные звания Республики Бурятия, ведомственные знаки отличия, ученая степень кандидата наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 10 процентов;
- почетные звания Российской Федерации, ученая степень доктора наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 20 процентов.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

4.9. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемым минимальным окладам (ставка) по соответствующим ПКГ.

4.10. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставка) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

V. Условия оплаты труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, руководителя учреждения, его заместителей

Расчет базовой части заработной платы педагогических работников изложен в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 13 июля 2012 года № 419 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 № 289 «О системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия», постановлением Правительства Республики Бурятия от 05 февраля 2014 года № 31 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 № 289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия», постановлением Правительства Республики Бурятия от 30 июля 2014 года № 352 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 № 289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия», постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» № 789 от 05 ноября 2014 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы муниципального образования «Хоринский район» от 21.12.2007 № 441 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Хоринского района».

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

5.2. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПб} = (((\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{Кун}) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{Кун}) \times (\text{К}_1 + \text{К}_2 + \text{К}_3) + \text{Вкх} + \text{Днз}) \times \text{К}_к, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

$$\text{Н} = \text{Нгр} \times \text{Нк}, \text{ чел.}, \text{ где:}$$

Нгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Нк - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента	Показатели
1	Класс не делится на группы
1,4	учитель работает с одной группой от 15 человек
1,65	учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 10 человек и менее

Деление классов на группы осуществляется при проведении занятий по социально-бытовой ориентировке, по технологии;

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34);

К₁ - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Значения повышающего коэффициента (К₁) установлены в размере:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, бурятский (эвенкийский) язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание;

К₂ - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (для педагогических работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 № 2926):

0,30- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию.

К₂ - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (для педагогических

работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 № 2926):

0,40 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

K_3 - повышающий коэффициент звания:

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

$V_{кx}$ - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

$D_{нз}$ - доплата за неаудиторную занятость;

$K_{к}$ - районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5.3. Стоимость 1 ученико-часа ($C_{тп}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = \text{ФОТаз} \cdot 245 / ((a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365, \text{руб./ученико-час, где:}$$

ФОТаз - годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, без учета районного коэффициента и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных в них местностях, руб.;

245 – количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$ – количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно, чел.;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$ – годовое количество часов (с учетом деления класса на подгруппы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 – количество дней в году.

5.4. Доплата за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле:

$$D_{нз} = K_{нч} \times C_{нч}, \text{ где:}$$

$D_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость;

$K_{нч}$ – количество часов неаудиторной занятости;

$C_{нч}$ - стоимость часа неаудиторной занятости.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для педагогических работников в объеме не более 36 часов в неделю.

5.5. Стоимость часа неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$$C_{нч} = \text{ФОТнз} / (\text{Онч} \times K_{ун}), \text{ где:}$$

$C_{нч}$ – расчетная стоимость часа неаудиторной занятости;

ФОТнз – фонд оплаты неаудиторной занятости в месяц, без учета районного коэффициента, и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, тыс.руб.;

Онч – общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;

Кун – количество учебных недель в месяц (4,34).».

6.1.Базовая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера базовой части заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = Ор \times К, \text{ рублей}$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя) общеобразовательного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, установленный учредителем.

Значения коэффициента по группам оплаты труда руководителей и общеобразовательных учреждений:

1 группа – 2,5;

2 группа – 2,0;

3 группа – 1,5;

4 группа – 1,2».

6.2.Оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения (выполняющего обязанности по организации образовательной деятельности) устанавливается по следующей формуле:

$$Ор = Об + Об \times (К_1 + К_2 + К_3), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

Ор - оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.;

Об - базовый оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.

Базовый оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном среднему размеру базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определенному как отношение фонда оплаты труда аудиторной занятости (ФОТаз) к численности педагогических ставок.

Базовый оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном 80 % среднего размера должностного оклада педагогических работников данного учреждения;

К₁ - коэффициент звания:

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

К₂ - коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 № 520):

0,30 - высшая квалификационная категория;

0,20 - первая квалификационная категория;

К₃ - коэффициент стажа руководящей деятельности (для руководящих работников, не имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 № 520):

0,30 – стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет.

1.3.12. Наименование раздела 8 изложить в следующей редакции:

«8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда».

7.1. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества труда.

7.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, в том числе определение долей стимулирующего фонда между профессиональными квалификационными группами должностей, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

1.3.15. Пункт 8.4. изложить в следующей редакции:

«8.4. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений приведено в приложении №4, Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений приведено в приложении № 7 к настоящему постановлению».

Мнение профкома учтено

«28» декабря 2020 г.

«Утверждаю»
 Директор МБОУ
 «Тохорюктинская СОШ »
 _____/Д.Д.Дашинимаева/
 «28» декабря 2020 г.

Классификация должностей по группам персонала.

Группы работников	Наименование должностей
Административно-управленческий персонал	Директор Заместитель директора
Руководитель структурных подразделений	Зав. Библиотекой
Педагогические работники	Учитель Преподаватель ОБЖ Педагог дополнительного образования (кружковая работа) Воспитатель ГПД Учитель индивидуального обучения Педагог-организатор Социальный педагог Педагог-психолог Педагог-библиотекарь
Служащие третьего уровня	Инженер по ОТ и ТБ
Служащие второго уровня	Техник – программист Лаборант Зав. музеем
Служащие первого уровня	Секретарь-машинистка

Мнение профкома учтено
 «28» декабря 2020 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
_____ Цыбиков М.П.
«28» декабря 2020 год

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ
«Тохорюктинской СОШ »
_____ Дашинимаева Д.Д.
«28» декабря 2020 год

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

1. Положение разработано на основании приложения 2 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия, на 2013-2015 годы «Рекомендации о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях».

2. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), производить оплату с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- 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; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший

	педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Мнение профкома учтено
«28» декабря 2020 г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Тохорюктинская средняя
общеобразовательная школа»

Цыбиков М.П.

«23» мая 2017г

«Согласовано»

председатель Управляющего совета

Цыбиков М.П.

«23» мая 2017г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Тохорюктинская средняя
общеобразовательная школа»

Дашинимаева Д.Д.

Приказ № 20/1 от «23» мая 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа»

І. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам школы.

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки:

- за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3 Материальное стимулирование всех педагогических работников осуществляется за качественное выполнение должностных обязанностей, за качественное выполнение обязанностей, не предусмотренных квалификационными характеристиками.

Основная цель выплат из стимулирующего фонда – повышение мотивации педагогических работников на предоставление высококачественной образовательной услуги и высокое качество выполняемой работы.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результаты деятельности следующих работников школы:

- Педагогические работники
- Прочий педагогический персонал.

1.5. Стимулирующая часть ФОТ распределяется комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее – **Комиссия**), входящей в состав Совета школы.

1.6. Для стимулирования работников школы резервируются денежные средства в размере не менее 30% от фонда оплаты труда.

1.7. В случаях, предусматривающих распределение вознаграждения за конкретные результаты, доплаты из стимулирующего фонда могут производиться по итогам каждого месяца.

1.8. Размеры доплат из стимулирующего фонда могут меняться в течение учебного года в зависимости от изменения фонда оплаты труда.

II. Условия стимулирования
Критерии оценки профессиональной деятельности учителей

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1	<i>Сформированность предметных компетенций обучающихся</i>	<p>Качество обучения по учебным программам (оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам учебных периодов)</p>	<p>1. По предметам первой категории сложности: русский язык, математика, английский язык, начальные классы 60-100% 5 баллов 40-59% 4 балла 29-39% 3 балла</p> <p>2. По предметам второй категории сложности: физика, химия, история, природоведение, география, биология, информатика, обществознание 70-100% 5 баллов 60-69% 4 балла 55-59% 3 балла 50-54% 2 балла</p> <p>3. По предметам третьей категории сложности: музыка, ИЗО, физическая культура, технология, ОБЖ, МХК 90-100% 5 баллов 80-89% 4 балла 70-79% 3 балла 60-69% 2 балла</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку снимается один балл</p>
		<p>Единый государственный экзамен (обязательный)</p>	<p>1. 100% учащихся набрали минимальное количество баллов – 10баллов Дополнительные баллы за качество знаний</p> <p>2. Средний балл по предмету соответствует или превышает средний балл по району – 10баллов</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
		<p>Единый государственный</p>	<p>1. 100% учащихся набрали минимальное количество</p>

	<p>экзамен (по выбору) учитывается общий результат учащихся данного учителя независимо от количества сдававших.</p>	<p>баллов – 5 баллов Дополнительные баллы за качество знаний</p> <p>2. Средний балл по предмету соответствует или превышает средний балл по району – 10 баллов</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
<p>Государственная итоговая аттестация в 9 классе в новой форме (обязательный)</p>	<p>1. Успеваемость учащихся по предмету: 100%-5 баллов 90-99%- 3балла 85-89%- 1балл 84 и ниже – 0баллов</p> <p>2. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% 10баллов 70-79% - 8 баллов 60-69% -6баллов 50-59% -3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>	
<p>Государственная итоговая аттестация в 9 классе в новой форме (по выбору) учитывается общий результат учащихся данного учителя независимо от количества сдававших.</p>	<p>1. Успеваемость учащихся по предмету: 100%-5 баллов 95-99%- 3балла 91-94%- 1балл 90 и ниже – 0баллов</p> <p>2. Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% 10баллов 75-84% - 8 баллов 65-74% -6баллов 51-64% -3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>	

		<p>Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирования и т.д</p>	<p>1. Успеваемость учащихся по предмету: 100%-5 баллов 95-99% - 3балла 91-94%- 1балл 90 ниже – 0баллов 2. Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% 5баллов 75-84% - 4 баллов 65-74% -3баллов 50-64% -2 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
2	<p>Сформированность информационно-технологической и коммуникативной компетенции обучающихся</p>	<p>Победители и призеры, участники очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Для учителей <u>математики, химии, физики, русского языка, иностранного языка, информатики, родного языка</u></p> <p>1. Международный и всероссийский, региональный уровень: Победитель-20баллов Призер – 15 баллов Участник – 10 баллов</p> <p>2. Муниципальный уровень: Победитель-15баллов Призер – 10 баллов Участник – 5 баллов</p> <p>3. Школьный уровень: Победитель-6 баллов Призер – 3 балла Участник – 1 балл</p> <p>Для учителей <u>литературы, родной литературы, обществознания, истории, краеведения, экологии, биологии,</u></p>

			<p>технологии , ИЗО и т.д.</p> <p>1. Международный и всероссийский, региональный уровень: Победитель-15баллов Призер – 10 баллов Участник – 5 баллов</p> <p>2. Муниципальный уровень: Победитель-10баллов Призер – 6 баллов Участник – 3 балла</p> <p>3. Школьный уровень: Победитель-3 балла Призер – 2 балла Участник – 1 балл</p> <p>Примечание баллы за достижения нескольких учащихся на олимпиадах международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры, участники очных</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Творческих конкурсов, 2. Литературных конкурсов 3. Исследовательской и проектной деятельности, 4. Конкурсов и проектов, смотров, предполагающих создание мультимедийных продуктов 	<p>1. Международный и всероссийский уровень: Победитель-10баллов Призер – 7 баллов Участник – 5 баллов</p> <p>2. региональный уровень: Победитель-5 баллов Призер – 3 балла Участник – 2 балла</p> <p>3. муниципальный уровень: Победитель-3 балла</p>

		<p>муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Призер – 2 балла Участник – 1 балл</p>
		<p>Победители и призеры, участники заочных (дистанционных) предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций</p>	<p>1. Международный и всероссийский уровень: Победитель-3 балла Призер – 2 балла Участник – 1 балл</p> <p>2. региональный уровень: Победитель-2 балла Призер – 1 балл</p> <p>Максимальный балл -10 баллов</p>
		<p>Победители и призеры, участники неофициальных предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кенгуру, 2. Золотое руно, 3. Русский медвежонок, и т.д. 	<p>1. Международный и всероссийский уровень: Победитель-7 баллов Призер – 5 баллов Участник – 2 балла</p> <p>2. региональный уровень: Победитель-5 баллов Призер – 3 балла Участник – 1 балл</p>

3	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», «Эрхим багша», «Лучший предметный кабинет», предметных профессиональных конкурсах.	1. Международный и всероссийский уровень: Победитель-30баллов Призер – 25 баллов Участник – 15 баллов 2. региональный уровень: Победитель-15 баллов Призер – 10 баллов Участник – 5 баллов 3. муниципальный уровень: Победитель-10 баллов Призер – 7 баллов Участник – 3 балла
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	1. региональный уровень -5 баллов 2. муниципальный уровень – 3 балла 3. школьный уровень – 2 балла
		Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, интернет сайтах	1. направление « Статья » - 3балла 2. направление « Методическая копилка » - 4 балла 3. направление « Авторская программа » - 6 баллов За значительное количество публикаций дополнительно 1 балл
		Награждение и поощрение	1. всероссийский уровень - 5 баллов 2. региональный уровень -4 балла 3. муниципальный уровень – 3 балла 4. школьный уровень – 2 балла

		Проведение мастер-классов, открытых уроков, наставничество и т.п.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Региональный уровень – 3 балла; 2. Муниципальный уровень – 2 балла; 3. Школьный уровень – 1 балл. Не более 5 баллов.
		Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	Повышение квалификации – до 4 баллов; Профессиональная переподготовка – до 10 баллов. Обучение в аспирантуре, докторантуре до 15 баллов
4	Инновационная деятельность	Участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Региональный уровень – 5 баллов; 2. Муниципальный уровень – 3 балла; 3. Школьный уровень – 2 балла.
		Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр	До 3 баллов
		Качественная разработка инновационных проектов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный уровень – 10 баллов 2. Региональный уровень – 8 баллов; 3. Муниципальный уровень – 5 баллов; 4. Школьный уровень – 3 балла.
5	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов (количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические	Не более 5 баллов.

		занятия/численность учащихся)	
		Воспитательная работа с учащимися (количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся)	Не более 5 баллов
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Не более 3 баллов
		Сотрудничество с учреждениями и организациями, работа по привлечению спонсорских средств	Не более 10 баллов
6	Сохранение здоровья обучающихся	Участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы, слеты, сборы и т.д.)	<p>1. Международный и всероссийский уровень: Победитель-7баллов Призер – 6 баллов Участник – 5 баллов</p> <p>2. региональный уровень: Победитель-5 баллов Призер – 4 балла Участник – 3 балла</p> <p>3. муниципальный уровень: Победитель-4 балла Призер – 3 балла Участник – 2 балла</p> <p>4. школьный уровень: Победитель-3 балла</p>

			Призер – 2 балла Участник – 1 балл
		Отсутствие травматизма учащихся, ДТП и других несчастных случаев с несовершеннолетними	До 3 баллов
		Выполнение графика проведения тренировочных эвакуаций, инструктажей, бесед по ТБ с учащимися	Не более 5 баллов
		Летний отдых, сопровождение детей	Не более 5 баллов
7	Качество работы с документацией	Отсутствие замечаний к оформлению журналов	2 балла
		Объективность и своевременность выставления текущих отметок	До 2 баллов
8	Субъективная оценка со стороны родителей и обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей и обучаемых школьников	Не более 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на одну четверть
9	Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм, правил техники безопасности, противопожарной и электробезопасности и проведение текущих ремонтных работ	До 3 баллов
		Сохранность мебели, учебного оборудования	До 2 баллов

Итого:	100
---------------	------------

3. Порядок премирования работников образовательного учреждения

3.1. Премирование производится в пределах фонда оплаты труда и носит разовый характер (в конце года).

3.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении школьных, городских и республиканских мероприятий;
- за высокие результаты по итогам года;
- за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- за общественную работу в коллективе;
- за профессионализм, высокие показатели в работе;

3.3. Премии начисляются по приказу директора.

Утверждаю

Директор школы _____

Дашинимаева Д.Д.

«28» декабря 2020г.

Приложение 4.

План мероприятий по охране труда.

1. Модернизация производственного оборудования в школьной котельной и школьной мастерской, школьной столовой в соответствии с требованиями.
2. Внедрение систем автоматического управления и регулирования оборудованием в столовой, мастерской, котельной с целью обеспечения безопасности работников.
3. Совершенствование технологического процесса в школьной котельной с целью устранения воздействия на работников опасных производственных факторов.
4. Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
5. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты отопительных котлов в школьной котельной в соответствии с требованиями.
6. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в школьном корпусе, столовой, мастерской, спортивной комнате, кабинетах с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды.
7. Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах и в кабинетах массового перехода людей в соответствии с требованиями.
8. Перепланировка размещения производственного оборудования в столовой и мастерской, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.
9. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с требованиями.
10. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг в соответствии с требованием.
11. Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на вредных и опасных работах, специальной обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами.

12. Устройство на действующих объектах новых и реконструкция старых мест организованного отдыха, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе.

13. Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствии требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

14. Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников школы в соответствии с требованием.

Приложение

5

Смета расходов по охране труда.

Наименование	2021			2022			2023		
	Кол-во	цена	сумма	Кол-во	цена	сумма	Кол-во	цена	сумма
Халат									
Фартук	4	150	600	5	150	750	6	170	1020
Колпак	2	50	100	2	50	100	2	50	100
Рез.перчатки	5	30	150	6	30	180	6	30	180
Верхонки	10	30	300	10	30	300	12	40	480
Костюм х/б	4	250	1000	4	250	1000	4	250	1000
Перчатки диэлектрические	1	100	100	1	100	100	1	100	100
Моющие средства									
Порошок стиральный	20	47	940	20	50	1000	20	50	1000
Мыло хоз.	10	20	200	10	20	200	10	20	200
Мыло туалетное	20	14	280	20	14	280	20	14	280
Модернизация искусственного освещения									
Лампочки энергосберегающие	20	160	3200	20	160	3200	20	180	3600
Фонари	2	250	500	2	250	500	2	300	600
Вытяжные шкафы				1	11000	11000	1	11000	11000
Обучение по охране труда									
Приобретение			1000			1000			1200

литературы по охране труда									
Мед. осмотр рабочих									
ГСМ	40л	25	1000	40	25	1000	40	25	1000
Оплата мед.осмотра	21	80	1680	21	80	1680	21	80	1680
Итого:			11050			22290			23440

Смета №2

**По расходам средств при проведении мероприятий по охране труда.
2021- 2024.**

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Кол- во	цена	Сумма на 2017год.	Сумма на 20128год	Сумма на 2019 год
1	Магнитные пускатели	Шт.	4	300	300	300	600
2	Электрические выключатели	Шт.	5	45	90	90	45
3	Кабель	Шт.	15	38	200	200	170
4	Вентиль	Шт.	3	250	250	250	250
5	Технологическая Задвижка	Шт.	1	500	500	-	-
6	Манометры	Шт.	2	350	350	350	-
7	Термометры	Шт.	3	150	150	150	150
8	Клапан	Шт.	1	1500	-	1500	
9	Диэлектрический коврик	шт.	1	150	300	450	300
10	Тепловые выключатели	шт.	5	80	160	80	160
11	Стол готовой продукции	Шт.	1	300	300	-	-
12	Стол для разделки продуктов	Шт.	1	300	300	-	-
13	Фонари дневного света	Шт.	12	250	750	1000	250
14	Краска	Шт.	1	125	125	-	-
15	Устройство выгребной ямы	Шт.	1	800	800	-	-
					4575	4370	2925

Утверждаю

Директор школы _____

Дашинимаева Д.Д.

«28» декабря 2020г.

Приложение 6

Соглашение по охране труда

работодателей и уполномоченных работниками представительных органов.

Тохорюктинская средняя общеобразовательная школа Хоринского района

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Закуп средств индивидуальной защиты технических работников школы согласно приложению 5 смете №1		2320 руб	В течение года	Директор школы
2	Закуп средств индивидуальной защиты технических работников школы согласно приложению 5 смете №2		2505 руб	В течение года	Директор школы
3	Закуп средств индивидуальной защиты технических работников школы согласно приложению 5 смете №2		2691руб	В течение 2021-2024 года	Директор школы
4	Внедрение защитных устройств от поражения током согласно приложению 5, смете №2		1995 руб	В течение 2021-2024 года	Директор школы
5	Реконструкция отопительной и		5300 руб	В течение 2021-2024 года	Директор школы

	вентиляционной системы согласно приложению 5, смете №2				
6	Модернизация оборудования в школьной столовой согласно приложению 5, смете №1		600 руб	В течение 2021-2024 года	Директор школы
7	Удаление и обезжиривание отходов производств согласно приложению 5, смете №2		800 руб	В течение 2021-2024года	Директор школы
8	Модернизация искусственного освещения согласно приложению 5, смете №2		4800 руб	В течение года	Директор школы
	Итого:		21011 руб.		

Мнение профкома учтено
«28» декабря 2020 г.

Утверждаю

Директор школы _____

Дашинимаева Д.Д.

«28» декабря 2020 г.

Приложение 7.

Список работников школы с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на доплаты.

№	Ф.И.О.	должность
1	Эжинов Б.Б.	Учитель химии
2	Дашиев С.О.	Учитель физики
3	Дашиев С.О.	Учитель труда
4	Базарова Ч.Д.	Повар

Мнение профкома учтено

«28» декабря 2020 г.