

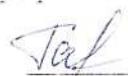
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЛУШИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»

Руководитель общеобразовательной
организации

 И.А. ДЁМИНА
(подпись, Ф.И.О.)

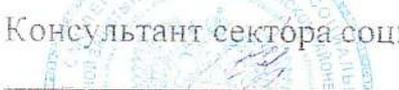
Председатель первичной
организации Профсоюза

 Е.Н. ГАВРИЛОВА
(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор подписан
« » 20 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
секторе социальной защиты населения в Гагаринском районе
Регистрационный № 19 от 17.12.2021

Консультант сектора социальной защиты населения
 Королёва А.М.



I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении (далее - Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:

с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; отраслевым соглашением между Комитетом по образованию Администрации муниципального образования «Гагаринский район» и Гагаринской городской организацией Профсоюза работников народного образования и наук РФ на 2019-2021 года; региональным отраслевым соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники Школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Гавриловой Елены Николаевны, профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора Дёминой Людмилы Анатольевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации Школы в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению? уровня социально-экономического положения работников-

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с «___» _____ 2021года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда; стимулирующих выплатах, * . ■

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных выплат; соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком: учет мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;*

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений - по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента; изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении

изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ*), если сроки не оговорены в отраслевом соглашении. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его

квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. Сохранить:

-во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

-средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

-средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

3.3.4. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

3.3.5. 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.

3.3.6 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).

3.3.7. Администрация, совместно с профкомом, в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, за внесение существенного вклада в рост престижа учреждения и его финансовой стабильности организует и проводит выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в учреждении и за её пределами в соответствии с Положением об оплате труда, направленным на повышение эффективности труда работников Учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, если сроки не оговорены в отраслевом соглашении, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 9 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением «- численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179, 261 ТК РФ, имеют также награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным (учебным) графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством,

5.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников отрасли - 40 часов в неделю (с г. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.

5.4. 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 (по условию трудового договора).

5.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться 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), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

5.7. Режим рабочего времени учителей, преподавателей (далее-работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой (далее-преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №1601 и другой частью педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее- другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.8. 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. 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.

5.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая - неделя устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, с оплатой пропорционально отработанному времени:

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.

5.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если , иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день.

5.11. Выходные и праздничные дни являются нерабочими днями, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном

статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.12. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 календарных дней. Рекомендовать к работникам с ненормированным рабочим днем относить: зам. директора, завхоза, библиотекаря, делопроизводителя.

5.14. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. 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. 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.

5.15. 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 под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных, дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительные дни без сохранения заработной платы ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье — до 5 календарных дней; в связи с

переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней; для проводов

детей в армию - до 5 календарных дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;

членам профкома - до 3 календарных дней в год.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

-длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; -в период с 1 июня по 31 августа руководитель не вправе отказывать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения органа ППО. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи) и при предоставлении соответствующих документов, руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

-по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

-до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

-по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

5.19. 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 не 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.

Исчисление стажа работы, дающие право на ежегодные оплачиваемые отпуска регламентируются трудовым законодательством.

5.20. Общим выходным днем являются суббота, воскресенье. Может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, 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 учащимися, 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).

5.22. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством РФ для аналогичных профессий и должностей. Размер доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах имеющихся средств, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляется в соглашениях, в локально- нормативных актах.

6.3. Оплата труда педагогам-библиотекарям за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, должностные оклады повышаются на 25%. В стаж педагогической работы педагогов-библиотекарей засчитывать время их работы в должностях библиотекаря, заведующего библиотекой.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме 8 и 23 числа.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

базовый должностной оклад (ставку заработной платы), установленные в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями; компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством; предусмотренные Положением 6 стимулирующих выплатах.

6.6. Работодатель, обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

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

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

-при увеличении стажа работы, стажа по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации;

-при получении образования со дня предоставления соответствующего документа;

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

6.9. 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.

6.10. Выплаты стимулирующего характера реализуются через Положение о стимулирующих выплатах, утверждаемое ежегодно.

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

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

6.13. Производить:

-оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;

-выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ;

-оплату в размере не менее 30% ставки за разрывной характер работы *
, если перерыв между уроками составляет более 2 часов в сельском образовательном учреждении за счет бюджетных средств. Составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях;

-оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;

-при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размер оклада, в случае, если оклад меньше МРОТ.

6.14. Сохранить:

-во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

-средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

-средний заработок за работником в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

6.15. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусмотреть средства на:

-повышение оплаты труда с связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

^оплату замены сторожей во время отпусков;

-оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда.

7.3. Организовать в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало каждого учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Участвовать в проведении своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.16. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников Школы.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Установить надбавки к ставкам заработной платы работников, награжденными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года.

8.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течении срока их действия, в том числе:

-установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель- старший воспитатель, педагог дополнительного образования, методист- старший методист, инструктор методист - старший инструктор методист, тренер преподаватель- старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Соглашения:

-при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации (учреждения), преподаваемого предмета (дисциплины); -при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные, и. муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестации этих работников

осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

-при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы; .

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

83. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, что преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ имеют работники:

-лица, которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий); -предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

-одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

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

-награжденные государственными и 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 трех лет;

-имеющие педагогическое образование.

8.4. Стороны рекомендуют включать в коллективные договора гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка за работником, получающим образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям: -по программам бакалавриата или специалиста - лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);

-по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста (магистра).

XI. Обязательства профкома

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящие Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся

профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103ТКРФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193. 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

Профком обязуется:

9.11. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.13. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ),

9.14. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.16. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления

работникам отпусков и их оплаты,

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы на соответствие должности.

9.19. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.20. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Школы.

Х. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения в соответствии с действующим законодательством.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

10.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АШКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»**

ПРИНЯТО

на заседании
педагогического совета
от 31.08.2021 № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома :
Е.Н. Гаврилова
31.08.2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
Л.А. Дёмина
30 .08.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩЕМ ФОНДЕ ДОПЛАТ И НАДБАВОК РАБОТНИКАМ
МБОУ «КЛУШИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»**

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы»; в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МБОУ «Ашковская основная школа».
- 1.3. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).
- 1.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.
- 1.5. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
- 1.6. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом школы.
- 1.7. Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом школы.

II. Критерии оценки качества деятельности, интенсивности и результативности для педагогических работников.

1. Единовременные выплаты.

- 1.1. - ведение экспериментальной и исследовательской работы, обучение по новым учебным программам.
- 1.2. -разработка новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития ОУ.
- 1.3 - достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом и рост качества обучения, стабильная успеваемость учащихся по предмету (100%)
- 1.4. - проведение открытых уроков и мероприятий на уровне школы.
- 1.6. - активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).
- 1.7. - высокие результаты в образовательном процессе по итогам учебного года
- 1.8. - активное использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процессе
- 1.9. - работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования.
- 1.10. - подготовка участников конференций, олимпиад различного уровня
- 1.11. - призовые места в спортивных соревнованиях (районных, областных, всероссийских);
- 1.12. - высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения.
- 1.13. — активная работа с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности.
- 1.14. - высокое качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах).

- 1.15. - активная работа с общественными, спортивными организациями.
- 1.16. - ученая степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак,
- 1.17. - позитивная динамика учащихся, успевающих на «4» и «5»:
- 1.18- педагогическая поддержка учащихся, претендующих на аттестат особого образца и медаль, а также учащихся, обучающихся на «4» и «5»:
- 1.19. - организация и проведение предметных мероприятий в школе:
- 1.20. - участие в предметных мероприятиях в школе;
- 1.21- индивидуальная работа с учащимися (слабоуспевающими или одарёнными) по предмету:
- 1.22, - активное участие учащихся в школьных проектах;
- 1.23. — участие в конкурсах социальных проектов:
- 1.24 - использование современных образовательных технологий:
- 1.25. - использование мультимедийных средств в УВП:
- 1.26. — использование современных опытов оценивания учебных достижений. КИМов;
- 1.27. - участие в школьных, районных и областных конкурсах профессионального мастерства;
- 1.28. - участие в школьных НПК. семинарах, работе мастер-классов, педсоветах;
- 2.29. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни .
- 1.30- консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ учащихся;
- 1.31. - исполнительская дисциплина,
- 1.32. -высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся.
- 1.33. -активное использование в учебном процессе информационных технологий обучения.
- 1.34. -систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.
- 1.35. -проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям.
- 1.36. -активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, в общественной жизни школы.
- 1 ^.-удовлетворительные результаты ГИЛ по предметам.
- 1.38. -подготовка победителей олимпиад,
- 1.39. -работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, открытые уроки, участие в методических днях, городских, областных семинарах на базе образовательного учреждения.
- 1.40. -разработка учебных программ, проведение инновационной работы (отслеживание, диагностика, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса).
- 1.41 .-проведение дополнительных занятий с одаренными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах разного уровня
- 1.42. -участие в проведении ремонтных работ при подготовке образовательного учреждения к новому учебному году
- 1.43. -ремонт оборудования образовательного учреждения
- 1.44. ремонт наглядных пособий, ТСО
- 1.45-оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ
- 1.46.** -подготовка к проведению семинаров для педагогических работников
- 1.47.** - оказание консультативной помощи руководящим и педагогическим работникам других образовательных учреждений
- 1.48.** - **своевременное** осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательно-образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационнокоммуникационных технологий (ведение электро иных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Размеры единовременных выплат устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определённых для этих целей в зависимости от объёма выполненной работы.

2. Гарантированные выплаты

Гарантированные выплаты сотрудникам школы устанавливаются:

2.1-25% за работу в сельской местности.

2.2. - к юбилейным датам трудовой деятельности:

2.3. - за звание «Отличник народного просвещения». «Почётный работник общего образования» и др-10% .;

2.4. - за награждение Почётной грамотой Комитета по образованию Администрации муниципального образования «Гагаринский район» Смоленской области:

2.5. -за награждение Почётной грамотой Министерства образований.

2.6. -молодым специалистам.

2.7- в связи со смертью или болезнью близкого родственника.

Размеры гарантированных выплат устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определённых для этих целей.

3. Прочие выплаты

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии тарифно-квалификационным и характеристиками по должностям работников образовательного учреждения. Доплаты осуществляются на весь период выполнения дополнительных работ. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника. Размер доплат устанавливается в процентах от ставки заработной платы, либо в денежном выражении.

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных работ для различных категорий работников образовательного учреждения, а также размер доплат:

3.1 .-проверка тетрадей:

1 -4 классы - 10% от педнагрузки:

5-9 классы за проверку письменных работ:

- русский язык и литература - 10% от педнагрузки:

- математика - 10% от педнагрузки:

- иностранный язык - 5% от педнагрузки:

- химия - 5% от педнагрузки (контрольные работы, лабораторные, практические);

- физика - 5% от педнагрузки (контрольные работы, лабораторные, практические);

- география - 5% от педнагрузки (контрольные работы, лабораторные, практические);

- история- 5% от педнагрузки.

3.2. -заведование учебными кабинетами, спортзалом - 5% от ставки:

(общее состояние кабинета , соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, озеленение .соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций по ТБ);оформление кабинета(стенды, плакаты): дидактический раздаточный материал, творческие работы обучающихся, носители и временные экспозиции, обслуживание компьютера в кабинете).

3.4. -выполнение обязанностей мастера учебных мастерских {заведование учебными мастерскими} - 10% от ставки {соблюдение техники безопасности -до 3%. соблюдение санитарно-гигиенических норм - 3%. сохранность станочного оборудования и инструментов, их изготовление на уроках - 3%.

оснащение мастерских раздаточным материалом, его заготовка- 1%.)

3.5. -заведывание учебно-опытным участком - 15- 20% от ставки

3.6. -обслуживание компьютеров в компьютерном классе на каждый работающий компьютер) - 3% от ставки.

- 3.7. -руководство методическим объединением - 500 рублей.
- 3.8. -ведение делопроизводства - 30% от ставки.
- 3.9. -ведение протоколов педагогического совета, совещаний при директоре - 10% от ставки.
- 3.10. -выполнение обязанностей по организации питания обучающихся 10-20% от ставки 3.11 .- сопровождение обучающихся к месту учёбы и обратно- 5 % от ставки
- 3.12. -выполнение обязанностей администратора сайта - 3000 рублей.
- 3.13. -выполнение работы контрактного управляющего - 5000 рублей.
- 3.14. -выполнение работа администратора АИС 15% от ставки.
- 3.15-работа с пенсионным фондом, центром занятости, фондом социального страхования- 5% от ставки.
- 3.16. - координатор по организации летней смены и летней смены «пилотной площадки» по духовно-нравственному воспитанию - 15 % отставки.
- 3.17- за функционирование филиала - 50% от ставки учителя. <я.
- 3.18- за непрерывный стаж работы в сфере библиотечного дела в размере 40% от ставки.

III. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего характера.

- 3.1. Виды и размеры доплат, надбавок и стимулирующих выплат могут пересматриваться, изменяться и дополняться.
- 3.2. Размеры доплат надбавок и стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников, размеров надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы
- 3.3. Доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены приказом директора школы / статья 155 ТК РФ/: в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей, в связи с ухудшением качества работы, в связи с изменением УСЛОВИЙ труда по интенсивности, СЛОЖНОСТИ, напряженности. ЧЯ нят-ШРНИР ттсчгтой шгнитинм ГГСАПГ/Г).Т лпшняиа тл т тт 3