Подписан: Сергей Шаталов
DN: C=RU, OU=директор, O="МБОУ ""
Нижнеенангская СШ""", CN=Сергей
Шаталов,
E=secretar-15003@obr.edu35.ru
Основание: я подтверждаю этот
документ своей удостоверяющей
подписью
Местоположение: место вашего
подписания
Дата: 2022-10-27 12:23:29

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижнеенангская средняя школа» на 2015 – 2018 годы.

с. Нижний Енангск
2015г.

Оглавление:

1. Общие положения……..3 стр.
2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора.…….5 стр.
3. Обязательства в области экономики и управления образованием.....6 стр.
4. Гарантии обеспечения занятости работников..…….....7 стр.
5. Трудовые отношения …….....10 стр.
6. Оплата и нормы труда…..…….....14 стр.
7. Рабочее время и время отдыха…….....25 стр.
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации ..……....25 стр.
9. Охрана труда и здоровья.…….…...29 стр.
10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза……..….32 стр.
11. Срок действия и формы контроля над выполнением Коллективного договора……33 стр.
12. Приложение №1.
Положение об оплате труда.……42 стр.
13. Приложение №2.
Положение о стимулирующих выплатах……...56 стр.
14. Приложение №3
Перечень работ с неблагоприятными условиями труда……61 стр.
15. Приложение №4
Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы……...61 стр.
16. Приложение№5
Соглашение по охране труда……...62 стр.
17. Приложение №6
Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ длительного отпуска сроком до одного года……. 65стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем, в лице директора Ординой Светланы Ивановны, с одной стороны, и работниками, в лице председателя профсоюза Аксеновской Татьяны Ардальоновны с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нижнеенангская средняя школа».

Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, территориальным Отраслевым соглашением по муниципальным организациям сферы образования Кичменгско-Городецкого муниципального района с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Коллективный договор признаёт исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением РФ от 13 сентября 1994 года № 1052 (приказ Минобразования РФ от 20 сентября 1994 года № 360);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.5 Директор признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.5.1 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределения фонда стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п. 3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- приказы и положения о комиссии по стажевым выплатам и комиссии по трудовым спорам;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, дежурств;
- график отпусков;
- форма расчётного листка;
- другие локальные нормативные акты

1.5.2. Профсоюзный комитет имеет право на обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по её совершенствованию.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется, на работников учреждения, первичной профсоюзной организации, которая входит в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.7. Директор по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации *(ст.43 ТК РФ)*

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.13. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ. Внесенные сторонами изменения оформляются Дополнительным Соглашением, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения трудового коллектива.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.14. Руководитель учреждения несёт ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.15. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 3 календарных дней.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует три года.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.19 Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Стороны осуществляют контроль над выполнением коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается в выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать заключению коллективного договора в образовательном учреждении.

2.3. Создать Отраслевую комиссию для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля над ходом выполнения Коллективного договора.

2.4. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнением. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения. Проводить взаимные консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам отрасли.

2.5. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор» по своему усмотрению и по согласованию с директором.

2.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательном учреждении.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности образовательного учреждения учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные интересы работников образовательного учреждения.

2.7.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.7.3. Обеспечивать участие представителей организации Профсоюза в работе аттестационных комиссий (районной аттестационной комиссии, аттестационной комиссии образовательного учреждения), в работе совещаний и других мероприятиях.

2.8. Первичная профсоюзная организация:

2.8.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

2.8.2. Вносит предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников учреждения.

2.8.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.8.4. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.8.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения.

2.8.6. Анализирует социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействует с депутатами органов местного самоуправления, Законодательного Собрания области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

2.9. В целях регулирования социально-трудовых отношений:

2.9.1. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

2.9.2. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников образовательного учреждения и обучающихся, повышение социального статуса работников образования.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательного учреждения;
- увеличения норматива подушевого финансирования.

3.3. При формировании бюджета учреждения добиваться включения расходов на:

3.3.1. мероприятия по созданию безопасных условий труда и охране труда в образовательном учреждении;

3.3.2. проведение аттестации рабочих мест;

3.3.3. обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. оплату командировочных расходов специалистов и руководителей образовательного учреждения;

3.3.5. проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательного учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6. предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;

3.3.7. санаторно-курортное оздоровление работников образовательного учреждения;

3.3.8. оздоровление детей работников образовательного учреждения.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на отрасль «Образование», в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Считать, что образовательное учреждение в соответствии с Законами Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

3.7. Добиваться в рамках реализации Государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013 – 2017 годы» решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости

работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательном учреждении.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательного учреждения. Оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей области для участия во всероссийских конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.9. Руководитель образовательного учреждения проводит работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организует эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Не допускать реорганизации и ликвидации образовательного учреждения, без учета мнения жителей данного сельского поселения.

4.3. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных учреждений может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией образовательного учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - профсоюзный комитет).

4.3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- не освобожденным от основной работы председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза.

4.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и срока введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.3.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

4.3.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.3.12. В случае сокращения количества классов-комплектов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

5.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности

(квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

5.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

5.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.5 Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно. Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075.

5.6. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

5.6.1 В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

5.6.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

5.6.3. Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию профкома.

5.6.4. Расстановку кадров, определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году проводить не позднее 15 апреля текущего года.

5.6.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

5.6.6. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

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

5.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами**,** указанными в части второй с*т.72.2 ТК РФ* (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо и другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами**,** указанными в части второй с*т.72.2 ТК РФ*

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.8. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.12. 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 (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) *(ст.74 ТК РФ).*

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца *(ст.74, 162 ТК РФ)*. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение № 2.)

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 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 соглашение заключается в письменной форме *(ст. 72 ТК РФ)*.

5.13. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.14. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.17. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.18. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.19. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5.20. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.21. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.22. Разрешение трудовых споров.

5.23. Индивидуальные трудовые споры работников и Работодателем по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

5.24. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

5.25. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих норы трудового права.

5.26. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (ст. 398-418).

5.27. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включённым в заключённый договор при условии их выполнения.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательном учреждении регулируются законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 (с изменениями) «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановлениями Главы, а также иными нормативными правовыми актами, «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Нижнеенангская средняя школа» (Приложение № 1), Положением о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ «Нижнеенангская средняя школа» (Приложение № 2), согласованным с Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБОУ «Нижнеенангская средняя школа».

6.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного или муниципальных бюджетов и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается. Размеры и порядок выплат установлен Положением о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам БОУ «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа» (Приложение № 2).

6.5 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.7. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.8. В образовательном учреждении Вологодской области устанавливаются следующие размеры коэффициентов к должностному окладу:

6.8.1. Размер отраслевого коэффициента (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего и дошкольного образования) - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников учреждений общего и дошкольного образования - 1,64.

6.8.2. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
-профессии первого уровня	1-1,14

-должности первого уровня -должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-1,30
- должности и профессии второго уровня	1-1,75
-должности третьего уровня	1-1,30
-должности четвертого уровня -должности руководителей структурных подразделений образования	1,15-1,9

Размеры коэффициентов квалификационного уровня устанавливаются работникам руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

6.8.3. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

-должности педагогических работников;

-должности руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);

-должности четвертого уровня;

-должности руководителей структурных подразделений образования;

6.8.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников общего и дошкольного образования:

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,6
первая категория	1,3

вторая категория	1,15

6.8.5. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию других педагогических работников:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,4
первая категория	1,25
вторая категория	1,15

6.8.6. Почасовая оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

6.8.7. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

6.9. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

6.9.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 с изменениями и дополнениями).

6.9.3. В образовательном учреждении, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся **(**воспитанников**)** с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

6.9.4. Учителям начальных классов общеобразовательного учреждении устанавливается доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста в размере 10 процентов должностного оклада. Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

6.9.5. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

6.9.6. Доплата работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, за работу в образовательном учреждении как, расположенном в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

6.9.7. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10.Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.10.1. Надбавки за стаж работы:

6.10.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

6.10.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.10.1.3. Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя:

- из должностного оклада;
- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

6.10.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательном учреждении на должностях, предусмотренных пунктами 6.10.1.1 и 6.10.1.2 настоящего Коллективного договора;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательном учреждении;
- время обучения работников образовательного учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в учреждении до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательное учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.10.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.10.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6.10.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или более высоких показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.10.2.2. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению.

6.10.3. Надбавка за применение в практической работе иностранного языка устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений с углубленным изучением иностранного языка в размере до 15 процентов должностного оклада.

6.10.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- выполнение заданий особой важности и сложности;

- сохранение контингента обучающихся;

- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению.

6.10.5. Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

6.10.6. Премии работникам образовательного учреждения выплачиваются по итогам работы.

6.10.6.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- активное участие в развитии образовательного учреждения, муниципальной и (или) региональной системы образования;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

- многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;

- участие в общественных органах (в том числе профсоюзных) управления образованием;

- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер премии устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению.

6.10.6.2. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику ограничен 3 должностными окладами.

6.10.6.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

6.11. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.12. Работникам образовательного учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.12.1. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12.2. Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

6.12.3. Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

613. Работникам образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются следующие доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

6.13.1. За заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере 5-20 процентов должностного оклада.

6.13.2. За руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-20 процентов должностного оклада.

6.13.3. За классное руководство в размере 0-40 процентов должностного оклада.

6.13.4. За проверку тетрадей в размере 5-20 процентов должностного оклада.

6.13.5. За приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;

6.13.6. За выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере до 25 процентов должностного оклада.

6.14. Педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительно выполняющим функции классного руководителя устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых менее установленной, вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Ежемесячное вознаграждение выплачивается с учетом районного коэффициента.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя производится за счет средств федерального бюджета.

6.15. За счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителям образовательных учреждений может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в соответствии с положением о системе оплаты труда работников БОУ «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа».

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам учреждения – по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом, на основе письменного заявления работника;

- руководителю муниципального образовательного учреждения – по решению органов управления образованием, согласованному с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом, на основании письменного заявления руководителя учреждения;

6.16. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

6.17. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.18. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 22 числа месяца. Выплата заработной платы производится в безналичной форме путем перечисления средств на банковскую карту работника.

Форма расчетного листка утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.21. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.22. **Работодатель обязуется:**

6.22.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы.

6.22.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации**)** в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день просрочки.

6.22.3.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.22.4.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.6.22.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.23.Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

6.24. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.25. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием.

Время простоя не по вине Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.26. Работодатель образовательной организации сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора, соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.27. Установление и изменение системы оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:

а) достигнутого уровня оплаты труда;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

г) результатов аттестации работников образования;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.28. Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.29**.** Средний заработок для оплаты отпуска, больничного листа, командировочных и других социальных выплат работника исчисляется исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за три календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата, если это не ухудшает положение работника. Если ухудшает, то расчёт средней заработной платы производится исходя из фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата. Ст. 139 ТК.

6.30. Оплата труда библиотечного работника учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.31. Стороны согласились считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения при распределении выплат стимулирующего характера:

«Уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор:

- наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией».

7. Рабочее время и время отдыха

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации *(ст.91 ТК РФ),*учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми

на них Уставом организации.

7.3. Для педагогических работников образовательной организации. устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю *(ст. 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 Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, трудовым договором.

7.4. Работодатель образовательного учреждения обязуется:

7.4.1. Установить 6-дневную рабочую неделю для учителей всех классов. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18 часов в неделю - учителям 5-11 классов, 20 часов в неделю - учителям 1-4 классов, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Продолжительность рабочей недели для остальных работников и руководителя образовательного учреждения норма рабочего времени - 40 часов в неделю; для работников и руководителей образовательного учреждения сельской местности – женщин – 36 часов в неделю.

7.4.2. При 6-дневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье.

7.4.3. Начало работы в 9^{00}.

Перерывы между уроками (перемены) – по 10 минут, две перемены по 20 минут. Работникам предоставляется время на обеденный перерыв в зависимости от нагрузки и расписания в наиболее оптимальное для них время не менее 30 минут и не более двух часов.

7.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учётом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя.

7.6. Нормируемая часть рабочего времени работников (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования,) образовательных организаций в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

7.8. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.9. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы

привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя.

Количество перерывов в течение рабочего дня учителя не должно превышать 1-2 часов**.**

При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям, преподавателям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в размере до 30% должностного оклада, установленной в Положении об оплате труда образовательной организации (Приложение №1.)

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.11.Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при учебной нагрузке не более 18 часов в неделю).

7.12. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.13. 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.

7.14. Привлечение работников образовательной организации 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.

7.15. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем у следующих категорий работников: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе структурного подразделения, заведующий хозяйством. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем 5 календарных дней. ИЛИ и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с Профкомом. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем в случае не предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска переработка сверхнормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

7.16. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.17. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.19.Женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

7.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предусмотренные постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 ст. 124-125 ТК РФ.

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

При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска средний дневной заработок исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ за последние 12 календарных месяцев или за 3 последних календарных месяца путем деления начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положение работников.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.21. **Работодатель обязуется**:

7.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 5);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

7.21.2. Предоставлять работникам краткосрочный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 2 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года – с 01.09. по 31.05 или с 01.09. по 31.08

(календарного года – с 01.01 – 31.12) дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

- Согласно ст.128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 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, связанною с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо предоставлен по желанию работника в любое удобное для него время.

7.21.3. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

в порядке и на условиях, Положения, утверждённого приказом определяемыми учредителем и законодательством об образовании.

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

7.21.5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённое приказом Министерства образования России от 07.12..2000 № 3570 распространяется на педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Вологодской области.

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

7.22.1.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)*.

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

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

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

7.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.19. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

7.20. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

7.21. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;

2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

7.22. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

7.23. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Всем педагогическим работникам предоставляется 56 календарных дней, техническим работникам – 28.

7.24. Средний заработок для оплаты отпуска работника исчисляется исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за три календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата, если это не ухудшает положение работника. Если ухудшает, то расчёт средней заработной платы производится исходя из фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата. Ст. 139 ТК.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за день до его начала.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого

отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.25. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.26. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств и с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

7.27. Работникам может быть предоставлен краткосрочный трёхдневный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам. Порядок предоставления такого отпуска предусматривается в коллективных договорах образовательных учреждений.

7.28. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.29 Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7.30. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570, распространяется на педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Вологодской области (Приложение №6).

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Педагогические работники учреждения в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением, преимущественное предоставление жилой площади. Жилая площадь предоставляется по нормам, установленным для данной местности, оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата).

8.2. За педагогическими работниками учреждения, проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет и перешедшими на пенсию после 01.01.2005 года, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением.

8.3. Право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников учреждения, если они проработали в учреждении не менее 10 лет и после выхода на пенсию до 31.12.2004 года пользовались этими льготами.

8.4. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в учреждение, выплачивается единовременное пособие на

хозяйственное обзаведение в размере шести должностных окладов за счет средств учреждения. Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.5. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.6. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

8.7. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

8.8. Аттестация педагогических работников образовательных организаций области осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителя образовательного учреждения, проводится аттестационной комиссией при муниципальных органах управления образованием.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений проводится аттестационной комиссией образовательного учреждения.

8.9. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители образовательных учреждений, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.11. При проведении аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности варианты проведения письменного квалификационного экзамена определяются по выбору аттестуемого педагогического работника:

- подготовка конспекта урока (занятия) по предмету, который он преподает в текущем году;

- решение педагогических ситуаций.

8.12. При проведении аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка профессиональной деятельности по результатам контроля уровня учебных достижений обучающихся и воспитанников, результатам учебной деятельности обучающихся в динамике, участия обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах; по методическим и дидактическим материалам, самостоятельно подготовленным педагогом, проводится для следующих категорий педагогических работников: Аттестационной комиссии рекомендуем проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет:

1. Ведомственными наградами Российской Федерации:
- медалью К.Д. Ушинского
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
2. Почетными званиями Российской Федерации:
- «Народный учитель Российской Федерации»

– «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»

В указанных случаях к заявлению педагогический работник представляет: копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации.

3) победителей и лауреатов областных, зональных, российских конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

4) победителей городских, районных конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

5) победителей конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

6) практических работников постоянно действующих учебно-методических, базовых площадок образовательных учреждений по представлению автономного государственного образовательного учреждения Вологодской области дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов «Вологодский институт развития образования» (далее – АОУ ВО ДПО «ВИРО»), ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный педагогический университет», ФГБОУ ВПО «Череповецкий государственный университет», факультета переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Вологодской области «Вологодский педагогический колледж» (далее – БОУ СПО ВО «Вологодский педагогический колледж»);

7) педагогических работников, подготовивших победителей и призеров областных, межрегиональных, российских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований за последние 5 лет;

8) педагогических работников, имеющих научные степени и ученые звания;

9) педагогических работников, имеющих 2 и более публикаций по профилю своей профессиональной деятельности в научно-педагогических и методических изданиях областного или российского уровней за последние 5 лет.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от экспертной оценки результатов профессиональной деятельности ни по одному из оснований, перечисленных в п. 8.12.

8.13. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные учреждения образования, если их аттестация осуществлялась:

аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной, аттестационной комиссией

образовательного учреждения) - до 1 января 2011 года;

аттестационной комиссией - после 1 января 2011 года;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают 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; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	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; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания);	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор

Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности (см. таблицу).

8.14.Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;

2) отпуска по уходу за ребенком;

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;

5) прохождения военной службы по призыву.

Могут учитываться:

- при установлении оплаты труда сроком на 1 год,

- при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагога на работу.

8.15. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением штатов или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлевается на один год в индивидуальном порядке приказом руководителя органа управления образованием, образовательного учреждения на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

8.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось три года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста в индивидуальном порядке приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения аттестационной комиссии.

8.17. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.18. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.19. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей**.** которая входит в состав должностного оклада.

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

Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

8.20. Дети работников государственных и муниципальных образовательных учреждений имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения, что закрепляется в территориальных соглашениях.

9. Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Руководитель учреждения:

9.3.1. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

9.3.2.В соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ в учреждении обязанность по охране труда работников возлагают на заместителя директора по УВР.

9.3.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведёт необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.3.4. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательном учреждении.

9.3.5. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников учреждения за счет средств работодателя.

9.3.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.3.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.3.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении. Аттестацию вновь организованных рабочих мест проводят не позднее 60 рабочих дней после ввода их в эксплуатацию.

9.3.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организует прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.12. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.3.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.16. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.3.17. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.3.18. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.3.19. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.20. Предоставляет доплаты уполномоченным (доверенным) лицам для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3.21. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, настоящим коллективным договором.

9.3.22. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.3.23. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда между Работодателем учреждения и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

9.3.24. Назначает из числа работников, прошедших обучение по электробезопасности и имеющих квалификацию не ниже IV группы, лицо, ответственное за электрохозяйство.

9.4. Первичная Профсоюзная организация образовательного учреждения:

9.4.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.4.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

9.4.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.4.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

9.4.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

9.4.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.8.Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.4.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза при выполнении Коллективного договора

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности территориальной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, Отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, районным Соглашением на 2015-2018годы, Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором.

10.2 Работодатель и его представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников учреждения по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичной организации Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам.

10.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2.13. Производить оплату труда не освобожденных от основной работы председателей первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательных учреждений в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 25 процентов должностного оклада.

10.2.14. Рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в семидневный срок.

10.2.15. Работникам образовательных организации, являющимся членами Профсоюза не менее двух лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Работнику в заявлении указать причину увольнения и размер единовременного пособия в количестве двух должностных окладов.

Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

10.2.16. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (супругу) - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.
- за сопровождение обучающихся в период учебного года без оплаты – 2 календарных дня.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

10.5. Работодатель и Профком совместно принимают решения о награждении работников благодарственным письмом, благодарностью, Почетной грамотой Главы, Муниципального собрания, Губернатора Вологодской области, Законодательного Собрания, ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюза.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11. Профком обязуется:

11.1. 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 по вопросам индивидуальных трудовых, 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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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*).

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному социального страхования.

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

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, установленных Положением о Фонде социальной помощи.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Срок действия и формы контроля над выполнением Коллективного договора

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 16 декабря 2015 года и действует три года.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3. Контроль над выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет Работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

11.4. Отчет о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на совместном заседании Профсоюзного комитета и Работодателя не реже одного раза в год и доводится до членов первичной профсоюзной организации.

11.5. На срок действия договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

11.5. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

Принят на собрании 16 декабря 2015 года протокол №.6.

Директор МБОУ «Нижнеенангская средняя школа»

С. И. Ордина

М. П.

16.12.2015 года

Председатель профкома

Т. А. Аксеновская

Печати нет.

16.12.2015 года

Департамент труда и занятости населения Вологодской области
160000, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена
«13» января 2016 г.
За № 1

Приложение №1.

Рассмотрено
На общем собрании трудового коллектива
Протокол №1 от 26.08.2015 г

Утверждаю:_____
Директор школы С. И. Ордина
Приказ № 127 от 31.08.2015 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нижнеенангская средняя школа».

с. Нижний Енангск

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Кичменгско – Городецкого муниципального района «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа», разработано в соответствии с постановлением Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района от 2 декабря 2008 года N 79 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», Постановление Администрации Кичменгско – Городецкого муниципального района №299 от 23.06.2014 г «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 11.03.2014 г. №98» и регулирует вопросы оплаты бюджетного образовательного учреждения Кичменгско – Городецкого муниципального района «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа» (далее - Организация),

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников общеобразовательных, дошкольных образовательных Организации;

-перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения в общеобразовательных, дошкольных образовательных Организации.

- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения в общеобразовательных, дошкольных образовательных Организации.

- порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей Организации;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Оганизации;

- порядок и размеры оплаты труда, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера работников автотранспортной Организации, порядок, размеры и условия их применения;

1.2. Система оплаты труда работников в Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решениями Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов

(должностных окладов) работников бюджетного образовательного учреждения Кичменгско – Городецкого муниципального района «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа».

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному постановлением Муниципального Собрания Кичменгско-Городецкого муниципального района от 2 декабря 2008 года N 79 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников (в том числе руководящим работникам структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:
100 рублей – в муниципальных образовательных Организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации, за исключением коэффициента педагогических работников общеобразовательных и дошкольных Организаций - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников общеобразовательных и дошкольных Организаций – 1,53.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 - 1.14
Должности первого уровня	1 - 1.30
Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
Должности и профессии второго уровня	1 - 1.75
Должности третьего уровня	1 - 1.30
Должности четвертого уровня	1.15 - 1.9
Должности руководителей структурных подразделений образования	

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента Организации
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности медицинских работников;

должности руководителей структурных подразделений;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования;

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размер коэффициента Организации
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3
Вторая категория *	1,15

*В случае, если квалификационная категория присвоена до 1 января 2011 года.

3. Выплаты компенсационного характера,

порядок, размеры и условия их применения в Организации.

Работникам Организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в зависимости от нагрузки (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных Организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам специальных (коррекционных) образовательных Организаций для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных Организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы, (логопедические группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных школах-интернатах всех типов и видов устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада..

3.1.4. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;

дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.5. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.6. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.7. Доплата за работу в образовательных Организациях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, медицинского персонала, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада в зависимости от нагрузки.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, спортзалом, спортивной базой) - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада;

за руководство предметно-методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада;

за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей - в размере 5 - 25 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10 - 40 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2 - 30 процентов должностного оклада;

за работу на учебно-опытных участках в размере 5-25 процентов должностного оклада (с 1 апреля по 1 октября);

за работу с библиотечным фондом учебников учителям, библиотекарям и другим работникам школ, школ-интернатов в размере 5 – 30 процентов должностного оклада;

за организацию кружковой работы в образовательном учреждении – 10-25 процентов;

за работу по кружковой и внеклассной работе по физвоспитанию, установленной в зависимости от количества классов-комплектов до 100 процентов;

за общественную работу профсоюза до 20 процентов;

за организацию предметно-развивающей среды в дошкольной образовательной организации – 5-20 процентов;

за организацию питания школьников в размере 5-15 процентов;

за организацию работы по технике безопасности в размере 5-20 процентов;

за руководство структурными подразделениями в размере 5-20 процентов;

за ведение делопроизводства в размере 10-30 процентов;

за организацию работы школьного музея 5-15 процентов;

за организацию проектной деятельности до 30%;

за внедрение вариативных форм дошкольного образования (консультативные пункты, адаптационные группы) до 25%;

за организацию экспериментальной деятельности (федеральные, областные, муниципальные площадки) до 25%;

3.3.5. Доплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена на период проведения государственной итоговой аттестации с учетом выполненных работ устанавливается доплата.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена в качестве руководителя пункта проведения экзамена, доплата устанавливается в размере 828 руб. за день проведенного экзамена.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена в качестве организатора проведения экзамена, доплата устанавливается в размере 483 руб. за день проведенного экзамена.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения общеобразовательных, дошкольных образовательных Организаций и Организации дополнительного образования

4.1. Выплата за стаж работы

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих первого, второго и третьего уровней, (в том числе работающих по внешнему совместительству третьего уровня) в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12

От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2. рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного должностного оклада по основной должности.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников образовательных Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организаций.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который устанавливается надбавка, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается по итогам работы ежемесячно.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации.

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

высокий показатель по уровню здоровья детей в дошкольных образовательных организациях;

высокий показатель по взаимодействию дошкольной образовательной организацией с семьей;

выполнение социального заказа по подготовке воспитанников дошкольной образовательной организацией к обучению в школе.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей Организаций.

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются Управлением образования района, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Управление образования).

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, старшему воспитателю Организации определяются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада общеобразовательных и дошкольных организаций, дополнительного образования (рублей)
Руководитель	7560,00
Заместитель руководителя	6010,00

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Учреждения.

Для руководителей, заместителей руководителей применяется коэффициент наполняемости 1.

В должностные оклады руководителя, заместителя руководителя, деятельность которого связана с организаций образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями,

100 рублей – в муниципальных образовательных Организациях.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя, заместителя Организации в размере:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Руководитель	Заместитель
Высшая группа	1,5	1,4
1 группа	1,35	1,25

2 группа	1,20	1,1
3 группа	1,05	1,05
4 группа	1,0	1,0

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования исходя из объемных показателей деятельности Организации: численности работников организации, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента общеобразовательных и дошкольных организаций, организаций дополнительного образования
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,2
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей, заместителей руководителя:

Квалификационная категория	Величина коэффициента общеобразовательных и дошкольных организаций, организаций дополнительного образования
Высшая категория	1,4
Первая категория	1,25

5.7. Коэффициент наполняемости Организации

5.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$К_н = 0.5 \times (1 + Ф / N)$$, где:

$К_н$ - коэффициент наполняемости Организации;

Ф - фактическое количество учащихся (воспитанников) в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации;

$$N = \Sigma_i \ N_{ki} * p_i$$, где:

N_{ki} - норматив наполняемости i-го класса (группы)

p_i - количество i-х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.8. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.8.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией

образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

Если специальные (коррекционные) классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то доплата устанавливается руководителю или одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.1.3. Доплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада в зависимости от нагрузки.

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж работы

5.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

Надбавка за стаж работы работникам, рассчитывается исходя из должностного оклада по основной должности, но не более одного должностного оклада

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 8.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников образовательных организаций, в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с

отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителю руководителя производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Стимулирующие выплаты

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100% должностного оклада. Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организаций, утвержденные учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Для руководителя организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Учредителем в соответствии с трудовым договором.

5.9.3.1. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

5.9.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.) Премия за высокие результаты работы.

Премия за высокие результаты работы руководителю выплачивается на основании приказа Управления образования по результатам мониторинга достижения показателей эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей 1 раз в год, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат. Размер премии устанавливается исходя из количества набранных баллов:

- руководителям средних общеобразовательных школ

(максимальное количество баллов- 36; 5-14 баллов – 30% должностного оклада;

15- 24 балла -80% должностного оклада; 25- 36 балла -100% должностного оклада).;

- руководителям основных общеобразовательных школ

(максимальное количество баллов -34; 5-14 баллов – 30% должностного оклада;

15-24 балла -80% должностного оклада; 25 -34 балла -100% должностного оклада);

- заведующим дошкольных образовательных организаций

(максимальное количество баллов- 22; 5-14 баллов – 30% должностного оклада,15-18 баллов - 80% должностного оклада, 19-22 балла -100% должностного оклада);

2.) Премия по итогам работы за полугодие:

Премия по итогам работы за полугодие выплачивается руководителю на основании приказа Управления образования за образцовое выполнение муниципального задания по результатам отчета, предоставленного до 10 июля, 10 января текущего года, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат 1 раз в полугодие. Размер премии составляет от 0до 100% должностного оклада.

3.) Премия за качество выполняемых работ

Премия за качество выполняемых работ руководителю выплачивается по итогам работы ежемесячно от 0 до 100% должностного оклада. Размер премии устанавливается приказом Управления образования, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с приложением 2.

Для заместителя руководителя Организации решение о премировании принимается руководителем Организации в соответствии с локальным актом.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижнеенангская средняя школа» Кичменгско – Городецкого муниципального района

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, количеством обучающихся и воспитанников в соответствии с настоящим Положением с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера;

г) на выплаты стимулирующего характера направлять до 100% фонда оплаты труда, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за исключением учреждений дополнительного образования;

д) на выплаты стимулирующего характера по учреждениям дополнительного образования направлять до 30% фонда оплаты труда, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Организации определяется Управлением образования, в ведении которого находится Организация.

6.4. При наличии экономии фонда оплаты труда Организации, работникам производятся дополнительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами Организации:

материальная помощь в связи с семейными и личными обстоятельствами (смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций: пожар, наводнение, кражи и т.д. и иных случаях);

единовременное вознаграждение при достижении работниками юбилейных дат рождения;

единовременное денежное вознаграждение при награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора области и департамента образования области,

выплата единовременного пособия в размере двух должностных окладов при выходе на заслуженный отдых педагогических работников и других отработавших в данном предприятии не менее 5 лет

6.5 Выплаты, указанные в пункте 6.4 настоящего Положения, Организацией выплачиваются руководителю на основании приказа начальника Управления образования района, остальным работникам - на основании приказа руководителя Организации.

Приложение 1
к Положению

НАПОЛНЯЕМОСТЬ
КЛАССОВ (ГРУПП) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИМЕНЯЕМАЯ
ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.	
	Населенные пункты с количеством жителей более 3000 чел.	Населенные пункты с количеством жителей менее 3000 чел.
Общеобразовательные школы		
общеобразовательные классы	20	14
классы компенсирующего обучения	12	12
группы продленного дня	20	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12	10
Дошкольные группы в общеобразовательных организациях и образовательных организациях для детей дошкольного возраста		

Приложение 2
к Положению

Примерные показатели деятельности руководителей образовательных учреждений при установлении стимулирующих надбавок:

	Показатели	Степень достижения
1.	**Обеспечение доступности и качества общего образования**	
1.1.	Развитие вариативных форм дошкольного образования	

1.2.	Организация проживания учащихся в пришкольном интернате (отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), выполнение требований надзорных органов)	
2.	**Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе**	
2.1.	Проведение мастер-классов, презентации педагогического опыта на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, педагогами организации	
2.2.	Наличие публикаций и (или) научных статей по педагогике, методике преподаваемого предмета или по содержательному компоненту у педагогов организации	
2.3.	Разработка педагогами организации инновационных учебно-методических пособий, программ и авторских пособий	
3.	**Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса**	
3.1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.)	
3.2.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению	
3.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	
3.4.	Динамика правонарушений, в том числе снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	
4.	**Кадровое обеспечение**	
4.1.	Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	
4.2.	Проведение мероприятий по обеспечению стабильности педагогического коллектива, привлечению молодых специалистов	
4.3.	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий	
5.	**Эффективность управленческой деятельности**	
5.1.	Состояние нормативной правовой базы для функционирования и развития образовательного учреждения	
5.2.	Эффективная работа органов государственно-общественного управления	
5.3.	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (еженедельно обновляющийся сайт, школьная пресса)	
5.4.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации	
5.5.	Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	
5.6.	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)	
5.7.	Наличие собственных публикаций	
5.8.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	
6.	**Сохранение здоровья обучающихся**	
6.1.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) по организации питания	
6.2.	Положительная динамика здоровья обучающихся, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.(результаты мониторинга)	

6.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	
6.4.	Наличие результатов учащихся в спортивно-массовой работе	
6.5.	Организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	

Приложение 3

к Положению

1 Показатели деятельности работников образовательных организаций при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	**Проектирование уроков (занятий) на основе применения современных образовательных технологий, в том числе ИКТ** **Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (воспитанников)** **(по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)** **Активное участие педагога в методической работе (на уровне ОО, на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях) :** **– обобщение собственного педагогического опыта;** **– выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение открытых уроков (занятий);** **– участие педагога в педчтениях, в работе методических объединений, педсоветах;** **– методическое руководство;** **– исполнение функций наставника (руководителя студентов).** **Участие педагога в профессиональных конкурсах** **(на уровне ОО, на муниципальном, региональном , всероссийском уровнях)** **Наличие у педагога опубликованных материалов** **Профессиональная активность педагога:** **– участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА-9;** **– -участие в процедурах ГИА-9 и ГИА-11 (работа в ППЭ);** **– работа в составе жюри конкурсов;** **– работа в составе муниципальной методической комиссии школьного этапа всероссийской олимпиады школьников (составление олимпиадных заданий школьного этапа);** **– работа в составе предметного жюри для проведения муниципального этапа (проверка олимпиадных работ участников муниципального этапа);** **– работа педагога в качестве муниципального тьютора (тьюторское сопровождение введения и реализации ФГОС ДО, ФГОС НОО, ФГОС ООО);** **– участие в значимых для социума мероприятиях.** **Результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней:** **- олимпиады;** **– конкурсы и соревнования;** **– конференции научных обществ;** **– выставки;** **- турниры.** **Позитивные результаты работы в качестве классного**	

	руководителя: **– наличие системы воспитательной работы;** **– наличие системы самоуправления в классе;** **– динамика межличностных отношений;** **– высокий уровень групповой сплоченности;** **– отсутствие или уменьшение количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса;** **– отсутствие или уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин;** **– активное участие класса в жизни социума;** **– система взаимодействия с родителями;** **– отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя;** **Создание элементов образовательной инфраструктуры (образцовое содержание и оформление кабинета, музея, дошкольной группы, мастерской, спортивного зала и т.п.)**
Заместители директоров по УВР, ВР, старшие воспитатели	**Организация методической работы с педагогами:** **- качественное выполнение плана (программы) внутришкольного повышения квалификации;** **-подготовка педагогических работников к успешному прохождению аттестации;** **-организация деятельности разных форм методической поддержки (ШМО, методических советов, Школы молодого педагога и др.)** **Положительная динамика результатов образовательной деятельности на основе проведения мониторинга.** **Организация эффективной системы воспитательной работы в образовательной организации.** **Качественная организация деятельности педагогических советов по вопросам образовательной деятельности.** **Качество реализации основной образовательной программы (в соответствии с требованиями ФГОС)** **Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников** **Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе** **Другие**

Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
	Другие	
Социальный педагог	Количество обращений родителей	
	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	
	Другие	
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Участие в мероприятиях учреждения и районных мероприятиях	
	Другие	
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Другие	

Приложение № 2.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ «Нижнеенангская СШ»

_____ Аксеновская Т. А.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

МБОУ «Нижнеенангская СШ»

_____ С.И.Ордина

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МБОУ «НИЖНЕЕНАНГСКАЯ СШ»

1. Общие положения

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

1.2. Стимулирующие надбавки работникам образовательного учреждения устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки их деятельности согласно разделу 2 настоящего Положения.

1.3. Для поощрения работников образовательного учреждения директором школы по согласованию с комиссией по поощрению и награждению могут быть назначены премии из премиального фонда.

Премии работникам образовательного учреждения могут начисляться из премиального фонда в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:

-за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

-за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работников учреждения и в связи с профессиональным праздником;

-за отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

-за высокие результаты работы.

1.4. Размер стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения определяется приказом директора школы, на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда в соответствии с приложением к настоящему Положению Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производится в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2. Условия (показатели) стимулирования
педагогических работников МБОУ «Нижнеенангская СШ»

Наименование категории работников	Показатели оценки	Максимальное количество баллов
Педагогические работники	**За интенсивность работы**	
	1. Организация и проведение итоговой аттестации	до 20
	2. Организация аттестации педагогических работников	до 10
	3. Организация методической работы в школе	до 10
	4. Организация и контроль образовательного процесса	до 20
	5. Подготовка обучающихся к итоговой аттестации	до 10
	6. За использование педагогического опыта и педагогических идей учителя: ✓ на муниципальном уровне ✓ на областном уровне	 до 10 до 20
	7. За проведение инструктажей по охране труда	до 10
	8. За активную работу по самообразованию и повышению педагогического мастерства	до 10
	9. Использование компьютерных (интерактивных) и других инновационных технологий при обучении и воспитании учащихся	до 10
	10. Работа с одарёнными детьми и слабоуспевающими учащимися	до 10
	11. Участие педагога в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	до 20
	12. За работу в сдвоенном классе в среднем звене	до 10
	13. За активную работу в качестве классного руководителя	до 10
	14. За ведение школьной документации (классных журналов, личных дел, журналов инструктажей и т.д.) и своевременное их оформление и предоставление необходимой информации администрации школы	до 10
	15. За подготовку и проведение общешкольных мероприятий	до 20
	16. Содержание учебного кабинета	до 5
	17. Составление и утверждение расписания	до 10

	занятий	
	18. За сопровождение учащихся	до 10
	19. За работу на пришкольном участке	до 20
	20. За работу в составе профсоюзного комитета	до 20
	21. За участие в работе общешкольных комиссий	до 5
	22. За выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	до 10
	За качество выполняемых работ	
	1. За достижения учащихся по данным аттестаций различного типа	до 10
	2. Обеспечение 100% успеваемости и высокого качества образования	до 10
	3. За достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, исследовательской работе: ✓ областной уровень ✓ муниципальный уровень Подготовка учащихся к олимпиадам	 до 20 до 15 до 10
	4. За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5
Библиотекарь	**За интенсивность работы**	
	1. За работу с учебниками	до 5
	2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях	до 5
	3. За выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	до 5

Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производится в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.2. Размер стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения определяется приказом директора школы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда, в соответствии с методикой расчета выплат стимулирующего характера согласно приложению к настоящему Положению.

3. Порядок стимулирования

3.1. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения производится 2 раза в год (в сентябре и марте) за период деятельности соответственно с сентября по февраль и с марта по август директором школы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда. Персональный состав комиссии по распределению стимулирующего фонда и его председатель утверждается приказом директора школы.

Размер и количество стимулирующих выплат конкретному педагогическому работнику образовательного учреждения максимальным пределом не ограничиваются.

3.2. Администрация школы и сам педагогический работник представляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда аналитическую информацию о показателях своей деятельности в образовательном учреждении, являющихся основанием для определения ему выплат стимулирующего характер

Приложение
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, утверждённое приказом директора МБОУ «Нижнеенангская СШ»

Методика оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Нижнеенангская СШ».

1. Надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

2. Деятельность педагогического работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

3. Максимальное количество баллов по каждому из показателей определяется директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4. Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определить степень достижения данного показателя.

5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому педагогическому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{Фсн}{СБв} \times СБр$$

где:

СНр – стимулирующая надбавка конкретному педагогическому работнику;

Фсн – фонд стимулирующих надбавок централизованного фонда оплаты труда;

СБв – сумма баллов всех педагогических работников образовательного учреждения, получающих стимулирующие надбавки из централизованного фонда;

СБр - сумма баллов конкретного педагогического работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

6. Регламент установления выплат стимулирующего характера работникам МОУ Нижнеенангской СОШ.

6.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.

6.2. Для оценки профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения ежегодно создается комиссия по распределению стимулирующего фонда в количестве не более 6 человек.

6.3. В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда входят представители администрации школы, профсоюзного комитета, педагогических работников учреждения.

6.4. Персональный состав комиссии по распределению стимулирующего фонда и его председатель утверждается приказом директора школы.

6.5.Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда проводится два раза в год - в январе и июне.

6.6. Педагогические работники учреждения по запросу направляют председателю комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущее полугодие.

6.7. На заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

6.8. Председатель комиссии знакомит каждого педагогического работника образовательного учреждения с результатами работы комиссии под личную подпись.

6.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем комиссии по распределению стимулирующего фонда и педагогическим работником образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному работнику для внесения окончательного решения директору школы.

6.10. Председатель комиссии по распределению стимулирующего фонда составляет сводный протокол по всем педагогическим работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его директору школы.

7. Директор школы

7.1. определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому педагогическому работнику путём деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения;

7.2. устанавливает надбавку в денежном выражении каждому педагогическому работнику образовательного учреждения путём умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

7.3. издает соответствующий приказ.

8. В случае корректировки централизованного фонда оплаты труда в течение полугодия директор школы имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, согласованным с профсоюзным комитетом, предупредив об этом педагогических работников письменно, но не менее чем за два месяца.

9. Выплата премий педагогическим работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования оплаты труда по приказу директора школы по согласованию с комиссией по поощрению и награждению.

Приложение № 3.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада.

1. Работа за дисплеями ЭВМ.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Приложение № 4.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:

учитель

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

педагог дополнительного образования

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях:

директор,

заместитель директора,

социальный педагог;

педагог-психолог;

педагог-организатор;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение № 5.

Согласовано»
с профсоюзным комитетом.
Председатель профкома

_____ /Аксеновская Т. А../

«Утверждаю»
Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нижнеенангская СШ»
_____ / Ордина С. И./

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ «Нижнеенангская средняя школа».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ «Нижнеенанская средняя школа» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №12)	3 декада августа
1.2.Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №28	3 декада августа
1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Постоянно в течение года
1.4. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии	Постоянно в течение

с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	года
1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ «Нижнеенангская средняя школа». Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Постоянно в течение года
1.6. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Постоянно в течение года
1.7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Постоянно в течение года
1.8. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно в течение года
1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	3 декада августа
1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.11. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	3 декада августа
1.12. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	3 декада августа
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно в течение года
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течение года
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течение года
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Постоянно в течение года
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.	Постоянно в течение года
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	Постоянно в течение года
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Постоянно в течение года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	
3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями	Постоянно в течение года

нормативных актов	
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Август
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Август
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	Постоянно в течение года
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно в течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Август - сентябрь
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Август
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Август
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Август
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, сосок, огнетушители и др.)	Август
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Август

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение 1:

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам БОУ «Нижнеенангская средняя общеобразовательная школа».

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1

Приложение 2:

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук	При работе с органическими растворителями	800 г

	гидрофильного действия		
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

Приложение 3:

Перечень
работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
3.	Учитель	25

Приложение №6.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОУ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений Вологодской области.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов,

сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев,

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

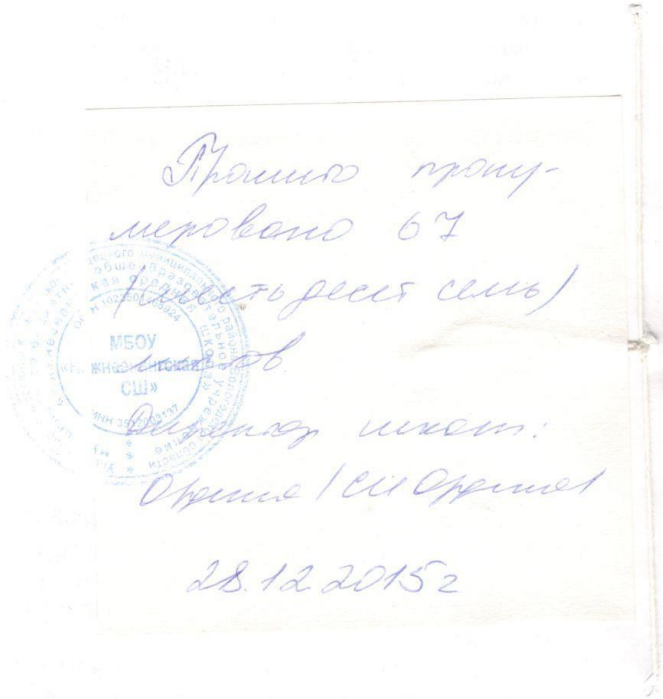
Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом департамента образования (органом управления образованием муниципального образования).

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности,

удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.