

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Комсомольская средняя школа №2
155150 Ивановская область, г. Комсомольск, пер. Торговый, д.8
8(49352) 4-23-72

От работодателя
Директор

Кулакова М.В.

(ФИО, подпись
руководителя организации)

Приказ от 02.04.2018 № 59



От работников

Председатель профсоюзной организации

Гостилова Л.С.

(ФИО, должность, подпись руководителя
органа профессионального союза)

Протокол от 02.04.2018 № 1

Коллективный договор

по регулированию социально-экономических отношений

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Комсомольской средней школы №2

на 2018-2021 год

Подписан

0418

17.04.2018

Визир

дата

Адрес :155150

Ивановская область

г.Комсомольск

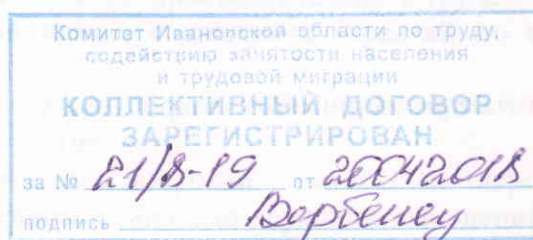
переулок Торговый д.8

Исполнитель:

Кулакова М.В.

8(49352) 4-23-72

schol2komsomolsk@mail.ru



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный трудовой договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Комсомольской средней общеобразовательной школе №2. Коллективный трудовой договор заключён уполномоченными представителями сторон на добровольной основе, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) 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 и благоприятного психологического климата в коллективе.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора школы Марины Валерьевны Кулаковой, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее – «работники», представленные профсоюзной организацией, именуемой далее «профком», в лице председателя профкома Любовь Сергеевны Гостиловой.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного трудового договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией. Соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- учитывать мнение Профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;
- выполнять в полном объеме обязательства, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);
- обеспечить членам Профсоюза защиту их прав, предусмотренных ст.21 ТК РФ, индивидуальным трудовым договором, и принимать меры по обеспечению выполнения ими обязанностей, содержащихся в ст.21 ТК РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания областных, отраслевого и трёхстороннего соглашений. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в трёхмесячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.10. Локальные и нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Устав школы;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, также моющими и обезвреживающими средствами;
- положения о доплатах, надбавках, стимулировании работников и другие локальные акты, касающиеся вопросов социального характера.

1.12. Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

- Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. ОПЛАТА ТРУДА

- 2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников по новой системе оплаты труда на основании Постановления Главы администрации Комсомольского муниципального района Ивановской области от 27.10.2008. №571 «Об отмене единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Комсомольского муниципального района на основе Постановления правительства Ивановской области от 19.05.2008г. №117-п, Постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2009г. №371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановление Правительства Ивановской области от 07.06.2011 №189-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области» от 31.12.2009г. №371-п, Постановление Правительства Ивановской области от 14.06.2011г. №198-п «О реализации проекта модернизации системы общего образования Ивановской области» в соответствии с положением от 17.11.2008г. №53-1 «О системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Комсомольской средней общеобразовательной школы №2 Комсомольского муниципального района Ивановской области» (Приложение 1)
- 2.2. Учителям производить оплату труда с учетом стоимости ученико-часа. Расчет окладов другим работникам производить от средней зарплаты учителей по тарификации и с учетом категории учреждения.
- 2.3. Работникам младшего обслуживающего персонала производится доплата за интенсивность труда в размере не менее 30%.
- 2.4. Стороны признают, что работники, систематически работающие в вечерних и ночных сменах, должны получать дополнительную компенсацию.
- 2.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 2.6. Беременным женщинам предоставляется один неоплачиваемый день в неделю для прохождения медицинского обследования.
- 2.7. Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчёта среднего заработка.
- 2.8. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере среднего заработка.
- Время простоя по вине работника не оплачивается. Время этого простоя фиксируется актом произвольной формы, составленным представителями работодателя.
- 2.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 14 числа - аванс и 29 числа - заработная плата каждого месяца. Расчётные листки с указанием всех видов начисления и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.
- Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.
- 2.10. Плановый размер аванса устанавливается из расчёта 50 % тарифной ставки, должностного оклада работников.
- Внеплановый аванс выдаётся работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы в размере 50% среднего месячного заработка.
- 2.11. Оплата отпуска обеспечивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Посещение школы после письменного извещения работодателя о приостановке работы необязательно. В этот период он может заключить договор подряда или работать по совместительству в другой организации.

2.13. Заработная плата работнику образовательного учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и локальными актами школы. Заработная плата работников школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок её установления определяется образовательным учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств, самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом школы, принятым с учётом мнения профкома.

Работникам школы, с учётом показателей качества труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются школой в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте школы, принятым по согласованию с управляющим советом школы и с учетом мнения профкома.

Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.14. Стороны исходят из того, что:

1. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного общеобразовательного учреждения.
2. В случае, когда установленная в соответствии с трудовым договором месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом, выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Данная доплата учитывается при исчислении средней заработной платы работникам школы.
3. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника, в размерах, не ниже установленных нормативными актами. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учётом мнения профсоюзного органа школы. Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников школы, производится в соответствии с Положением, утверждённым директором школы.

и согласованным с профсоюзом школы. (Приложение №1. Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников МОУ комсомольской средней общеобразовательной школы №2).

4. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения. Основанием для установления условий премирования и размеров стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения является Положение, утверждённое директором школы по согласованию с методическим советом школы и профсоюзным комитетом. (Приложение №2. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Комсомольской средней общеобразовательной школы №2); Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем.
5. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учётом мнения профсоюзного органа, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. (Приложение №3. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников МОУ Комсомольской средней общеобразовательной школы №2). Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда выплачиваются ежемесячно.
6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
7. Начисление заработной платы работникам для оплаты отпусков исчисляется за последние 3 календарных месяца, если это не ухудшает материального положения работников (в соответствии со ст.139 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.
- 3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет.
Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок.
- 3.3. Работодатель при письменном согласии работника обязуется копию индивидуального трудового договора, заключённого с членом Профсоюза, предоставить в Профсоюзный комитет для контроля за соблюдением сторонами трудового законодательства (Основание ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.).

3.4. В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор, либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

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

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в отпуск.

3.8. Объем учебной нагрузки учителя должен быть не менее ставки. Учебная нагрузка педагогического работника может изменяться (причём, как в сторону уменьшения, так и увеличения) по инициативе администрации школы в течение учебного года или в следующем учебном году, но только по двум основаниям:

- 1) если уменьшилось число часов по учебным планам и программам (при этом допускается установление различной нагрузки в первом и втором полугодии учебного года);
- 2) сократилось число классов-комплектов или групп продлённого дня.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.9. При установлении учебной нагрузки учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классе.

Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях на каждый учебный год и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Установление работнику срока испытания, превышающего три месяца, не допускается.

3.11. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

3.12. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.13. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности:

- 1) Работодатель предоставляет работникам, обучающихся в высших, средних специальных, средних общеобразовательных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации согласно ст. 173-177 ТК РФ;
- 2) Работник, совмещающий работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, пользуется льготами только в случае, если направлен на учёбу образовательным учреждением.

3.14. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов организации, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.15. Работодатель обязуется оплачивать суточные в размере, который определяет учредитель, и проезд туда и обратно. В случае длительной командировки за пределы города Комсомольска, проезд туда и обратно оплачивается еженедельно.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

4.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации, с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных работников.
- 4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 4.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:
- с более высокой квалификацией;
 - семейные при наличии иждивенцев;
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - имеющие длительный стаж в данной организации (более 15 лет);
 - получившие в данной организации трудовое увечье и профессиональное заболевание;
 - повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 летнего возраста;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - лица, проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
 - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
 - первоочередники на улучшение жилищных условий;
 - лица, в семье которого один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- 4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца.
- 4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 4.10. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы, оказывать материальную помощь.
- 4.11. При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобождённых из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора.
- 5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливаются сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей (классное руководство, заведование кабинетом или пришкольным участком), возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. В рабочее время учителя включаются перемены. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в перемены.
- 5.5. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с профкомом, с учётом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Необходимо исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, не допускается более одного перерыва в день, если продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.108 ТК РФ).
- 5.6. Предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации учителей, если недельная нагрузка не превышает 24 часов. В этот день участие педагога в каких-либо мероприятиях обязательно и не влечёт за собой какой-либо дополнительной оплаты, так как методический день – рабочее время педагога. Считать единым методическим днем субботу.
- 5.7. Если учитель имеет заработанные дни, то он имеет право воспользоваться ими в каникулярное время, а в исключительных случаях и в учебное время (по личному заявлению и согласованию с администрацией и Профкомом).
- 5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или компенсируется двумя днями отгула.
- 5.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени с учётом производственной необходимости.
- 5.9.1. Не педагогические работники могут привлекаться к другим работам (ремонтным и т.д.)
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Супругам, работающим в одной организации, предоставлять очередной отпуск одновременно.

5.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга работодатель предоставляет краткосрочный оплачиваемый отпуск на основании поданных заявлений:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- председателю первичной организации профсоюза – 4-х рабочих дней в год;
- уполномоченному по охране труда от профсоюза – 2 дня;
- внештатному правовому инспектору – 2 дня.
- работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня.
- на рождение ребенка (отцу) – 1 день

5.15. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормируемым рабочим днём – 4 дня (Директор школы, заместители директора школы)
- за проверку тетрадей по физике, черчению, химии, биологии, географии, истории – 2 дня.

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

5.15.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.16. В предпраздничные дни (накануне Нового года, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, Дня независимости, Дня учителя, Дня единства), а также в День Матери, перед Пасхой рабочая смена сокращается на 1 час для всех работников школы (ст. 95 ТК РФ), а продолжительность урока сокращается на 10 мин.

5.17. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- 1) Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 73 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя. Продолжительность выполнения работником без его согласия

увеличенной учебной нагрузки в этом случае не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2) Простоя, когда работники могут быть направлены с учётом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на всё время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца.

3) Восстановления на работе учащихся, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

4) Возвращения на работу женщин, получивших отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет для прекращения этого отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Выполнять соглашение по охране труда в рамках 10 ТК РФ.

6.2. обеспечить права работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

6.3. провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда, и по результатам организовать работу по охране труда по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзной организации.

6.4. проводить со всеми работниками школы инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать внеплановый инструктаж по охране труда работников учреждения на начало учебного года.

6.5. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил за счет учреждения.

6.6. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнем профессий и должностей.

6.7. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ТК РФ ст. 212, 219)

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

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

6.10. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшие по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профилям и видам работ по согласованию профкома. (Статья 212 ТК РФ)

6.12. Контролировать соблюдение работниками требований и инструкций по охране труда.

6.13. утверждать план работы комиссии по охране труда на год.

6.14. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

6.15. осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.16. оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам по охране труда) в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.17 обеспечить проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя.

6.18 Профком обязуется:

- организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей - работников членов профсоюза учреждения.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускаются ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, члена профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ, ст. 374, ст. 373 ТК РФ).

7.5. Работодатель предоставляет безвозмездно кабинет №16 для собраний, заседаний профкома, места хранения профсоюзной документации, тел. 8(49352)4-23-72(ст. 377 ТК РФ).

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

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома, его заместителей и членов профкома допускается только с

предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.8. Для осуществления уставной деятельности Профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

7.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- предоставление отпусков (ст. 372 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение всех локальных актов (ст. 372 ТК РФ);
- применения наказания (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 372 ТК РФ).

7.11. Установить доплату председателю профкома 15 % от МРОТ.

7.12. Установить доплату уполномоченному по охране труда 10% от МРОТ.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

8.1. 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.

8.2. Представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

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

8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

8.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем законов и нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

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

8.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, учёт по оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

8.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

8.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по письменному заявлению.

8.12. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор после его подписания и ознакомления с ним коллектива на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

9.8. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения; любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

9.11. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников.

10.4. Профком, подписавший **коллективный договор**, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих **комиссий и активистов**, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения **коллективного договора** и бесплатно получает её. При необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения **положений договора**.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе **коллективных переговоров** и выполнения коллективного договора стороны **используют** примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Продолжительность переговоров **не должна** превышать:

- трёх месяцев **при заключении** нового коллективного договора;
- одного месяца **при внесении изменений и дополнений** в коллективный договор.

СОГЛАСОВАНО

приказом № 202 от 28.12.2018 г.

Председатель первичной профсоюзной организации Л.С.Гостилова

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ Комсомольской
СШ №2 М.В.Кулакова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Комсомольской средней школы №2

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Комсомольской средней школы №2, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее – Школа).

1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Введение новой системы оплаты труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области № 117-п от 19.05.2008 г.

«О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и направлено на повышение доходов работников Школы.

1.4. Настоящее Положение разработано с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета.

2. Формирование Фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом к региональным нормативам финансирования, утвержденным учредителем, и количеством учащихся в Школе (на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №00-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете Школы.

Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее – **ФОТ_{оу}**)

3. Распределение фонда оплаты труда Школы.

3.1. Фонд оплаты труда (**ФОТ_{оу}**) состоит из базовой части (**ФОТ_б**) и стимулирующей части (**ФОТ_{ст}**):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times ш, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля **ФОТ_{оу}**.

Значение **ш** составляет – не менее 20% и не более 30 %. Конкретное значение утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители директора, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, библиотекари, бухгалтеры, и др.) и младшего обслуживающего (работчие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) персонала Школы и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где}$$

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

3.3. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_{пп}**), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (**ФОТ_{уп}**) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{б} \times пп, \text{ где}$$

пп – доля **ФОТ** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части **ФОТ**.

Значение **пп** определяется самостоятельно образовательным учреждением, но не может быть ниже – 60%. Конкретное значение **пп** утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Школы, а также выплаты компенсационного характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Школы.

В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги .

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТпп**), состоит из общей части (**ФОТо**) и специальной части (**ФОТс**):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с – доля специальной части **ФОТпп**.

Значение **с** – до 30%, утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., коэффициентов, учитывающих деление класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и резервных коэффициентов.).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (**часы аудиторной занятости**), а также **часов неаудиторной занятости**.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. **Неаудиторная занятость** педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, методическая подготовка к урокам, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз – не менее 70% и не более 30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется Школой исходя из специфики образовательных программ, утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер выплат из ФОТнз может быть изменен в течение учебного года в связи с изменением ФОТ на 1 января следующего календарного года.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Школой самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТазх 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТазх 34}}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

- а6 - количество обучающихся в шестых классах;
- а7 - количество обучающихся в седьмых классах;
- а8 - количество обучающихся в восьмых классах;
- а9 - количество обучающихся в девярых классах;
- а10 - количество обучающихся в десятых классах;
- а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Расчет стоимости образовательной услуги производится дважды в период учебного года с учетом контингента обучающихся на 1 сентября и на 1 января.

4.5. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТс**), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (определяются Школой самостоятельно);

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы (**Кпр.**) и за квалификационную категорию педагога (**Ккат.**) (определяются Школой самостоятельно);

- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (**Кзв**) (определяются Школой самостоятельно);

- повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия, профильные и элективные курсы) (**Кдел.**) (определяются Школой самостоятельно);

- повышающие коэффициенты, учитывающие объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) (**Коб.**) (определяются Школой самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного

учреждения (**Кпр.**) устанавливается директором Школы с учетом мнения соответствующего представительного органа работников учреждения и определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования), индивидуальное обучение;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика и др.), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (**Кпр.**) в интервале от 1,0 до 1,15 устанавливаются в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, математика, иностранный язык, профильные предмет, 1 классы начальной школы);

б) $K = 1,1$ (информатика, биология, химия, физика, география, история, обществознание, МХК, 2-4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (технология);

г) $K = 1,0$ (физическая культура, ИЗО, музыка, ОБЖ, краеведение).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливается в размере от 1,0 до 1,2, в том числе:

1,2-для педагогов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный» (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,15-для педагогов, имеющих звания «Почетный работник»;

1,1- для педагогов, имеющих звания «Отличник».

При наличии у педагога нескольких званий или наград коэффициенты суммируются.

4.10. Повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия) **Кдел**, устанавливается в следующих размерах :

1,0-учитель работает в классе без деления его на группы;

1,25-учитель работает с одной группой, наполняемостью от 17 человек;

1,5-учитель работает с одной группой наполняемостью от 14 до 16 человек;

1,75- учитель работает с одной группой наполняемостью до 13 человек.

4.11. Повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) **К_п** устанавливается в интервале от 1,0 до 1,3 в том числе:

1- учитель работает в классе из одной параллели;

1,2-учитель работает с учащимися из 2-х параллелей;

1,3-учитель работает с учащимися из 3-х и более параллелей.

4.12. Резервный коэффициент **К_{рез}** включает оплату педагогам за:

- заведование кабинетами - 1,1 (биология, физика, химия, информатика)

-элективные курсы – 1,4

Порядок установления и размер резервного коэффициента определяют Школой самостоятельно по согласованию с представительным органом работников.

Значения повышающих коэффициентов, устанавливаемых в специальной части базовой заработной платы, а также доля специальной части **ФОТ** педагогических работников могут быть изменены в соответствии с изменением фонда оплаты труда на 1 января следующего календарного года.

4.13. В случае экономии **ФОТс** Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в **ФОТст** учителей или осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

В случае неполного использования части **ФОТ** аудиторной занятости зарезервированного для оплаты ученико-часов при замещении отсутствующих учителей, которым сохраняется средний заработок (учебные отпуска; ежегодные основные оплачиваемые отпуска во время учебного года; сохранение среднего заработка при выполнении государственных обязанностей и др.), а также для оплаты дополнительных ученико-часов с учащимися, которым организуется обучение по медицинским показаниям в течение учебного года и др., Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в **ФОТ** неаудиторной занятости (проведение дополнительных занятий с учащимися и др.), **ФОТст** и осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению представительного органа с общеобразовательного учреждения(**Приложение № 5 к настоящему Положению**).

4.14. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times У \times Чаз \times Кпр \times Ккат \times Кзв \times Кдел \times Кобх \times Крез + Днз$, где:

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по учебному плану в месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики программы;

Ккат- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Кзв- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученого звания;

Кдел- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия);

Коб- повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплексе при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, информатика, ИЗО, музыка и др.)

Крез – резервный коэффициент;

Днз – доплата за дополнительную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету в классе по следующей формуле:

$$O = \text{Стпх}(U_1 \times \text{Чаз}_1 \times \text{Кпр}_1 + \text{Ккат}_1 \times \text{Кзв}_1 \times \text{Кдел}_1 \times \text{Коб}_1 \times \text{Крез}_1 + \dots U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times \text{Кпр}_{11} \times \text{Ккат}_{11} \times \text{Кзв}_{11} \times \text{Кдел}_{11} \times \text{Коб}_{11} \times \text{Крез}_{11}) + \text{Днз}$$

5. Расчет оплаты труда работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

5.1 Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы .

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется по следующей формуле:

$Z_{п} = O + C_{\text{спец}} + C_{\text{ст}}$, где:

$Z_{п}$ – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

Спец. – выплаты компенсационного характера,

Сст – выплаты стимулирующего характера;

5.3. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника:

$O = Mo \times Kд$, где

О – должностной оклад работника учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

Mo – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

Кд – коэффициент по занимаемой должности.

5.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы и должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном п.4.1, 5.3., с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

5.5. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифного и квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор по совместительству, устанавливаются в порядке и размер предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству на полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основным должностям и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Работникам Школы могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада (конкретный размер выплат работникам Школы устанавливается приказом директора школы согласно акту обследования рабочих мест).

Выплаты за вредность педагогическим работникам (учителям химии, информатики) предусмотрены повышающими коэффициентами в специальной части заработной платы (коэффициенты за сложность и приоритетность предмета, резервный).

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников Школы может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей с их письменного согласия и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного

самоуправления, методических и учебно-методических ~~составов~~, привлекаемых к проведению учебных занятий в школе.

Размер оплаты за ученико-час при ~~почасовой оплате~~ соответствует утвержденной Школой стоимости 1 ученико-час с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в специальной ~~части~~ заработной платы замещающего работника.

Оплата труда педагогического работника ~~замещающего~~ отсутствующего учителя, воспитателя или другого педагогического ~~работника~~ если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится ~~со дня начала~~ выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактически ~~предоставительской~~ работы на общих основаниях с соответствующим ~~увеличением~~ начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения ~~изменений~~ в тарификацию.

6.3.2. Доплата за работу в ночное время производится ~~работником~~ за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного ~~оклада~~ рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное ~~время~~.

Стоимость часа работы в ночное время (для ~~установления~~ ~~платы~~ за работу в ночное время) определяется путем деления должностного ~~оклада~~ ~~ставки~~ заработной платы) работника на среднеемесячное количество ~~рабочих~~ ~~часов~~ в году в зависимости от установленной продолжительности ~~рабочего~~ ~~времени~~ для данной категории работников.

6.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие ~~праздничные~~ ~~дни~~ производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие ~~праздничные~~ ~~дни~~.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день ~~оплачивается~~ в двойном размере. Размер доплаты составляет:

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в ~~размере~~ ~~одинарной~~ дневной или часовой ставки (части оклада (должностного ~~оклада~~) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в ~~выходной~~ ~~или~~ ~~нерабочий~~ праздничный день производилась в пределах месячной нормы ~~рабочего~~ ~~времени~~, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного ~~оклада~~) за день или час работы) сверх оклада (должностного ~~оклада~~), если работа производилась сверх месячной нормы ~~рабочего~~ ~~времени~~.

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и ~~часовым~~ ~~тарифным~~ ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ~~тарифной~~ ~~ставки~~.

По желанию работника, работавшего в выходной или ~~нерабочий~~ ~~праздничный~~ день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ~~одинарном~~ ~~размере~~, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за ~~первые~~ ~~два~~ часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном ~~размере~~. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанного сверхурочно.

6.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работы, не входящие в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются

образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

6.3.6. Для начисления выплат компенсационного характера п.6.3.2 -6.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.3.7. Выплаты компенсационного характера директору Школы устанавливаются Главой администрации Комсомольского муниципального района по представлению начальника отдела образования; заместителям руководителя, главному бухгалтеру, другим работникам Школы – директором Школы по согласованию с представительным органом.

6.3.8. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном значении.

7. Расчет заработной платы руководителя Школы

7.1. Заработная плата руководителя Школы устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$O = ЗП_{\text{ср}} \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя

ЗП_{ср} - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год);

K – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору общеобразовательной школы учредителем - администрацией Комсомольского муниципального района.

7.2. Отнесение к группам по оплате труда директора Школы осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательной школы (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, спортивного зала, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Установлены следующие значения повышающих коэффициентов в соответствии с установленной группой оплаты труда директора Школы:

1 группа-коэффициент 2,0 ;

2 группа-коэффициент 1,85 ;

3 группа-коэффициент 1,7 ;

4 группа-коэффициент 1,5 ;

7.3. Из **ФОТ_{уп}** могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. в следующих размерах:

1,2-для директоров школ, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «Доктор наук», профессор (при совпадении профиля работы, специальности);

1,1.-для директоров школ, имеющих звание «Отличник», «Почетный работник», «Кандидат наук», «доцент» (при совпадении профиля работы , специальности);

7.4.Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров Школы устанавливается директором в процентном отношении от должностного оклада директора школы в диапазоне от 60% - до 90%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику в зависимости от его профессиональных качеств определяется приказом директора школы по согласованию с представительным органом работников.

8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей Школы

8.1.Централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ формируется в составе ФОТ Школы по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда МОУ;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Размер централизуемой доли $\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ устанавливается учредителем.

Размер ц может быть изменен учредителем.

8.2.Расходование средств из централизованного фонда стимулирования директора Школы осуществляется на основании приказа начальника отдела образования в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей учреждений образования, разработанным правовым актом Администрации Комсомольского муниципального района.

Допускаются разовые премиальные выплаты и надбавки в соответствии с локальными актами органа местного самоуправления.

8.3. Невостребованная часть годовой суммы централизованного фонда стимулирования директора Школы используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

9.1.Выплаты стимулирующего характера работникам Школы по результатам труда распределяются Советом Школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего представительного органа работников, в соответствии с регламентом государственно - общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и устанавливаются приказом директора Школы.

9.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера, периодичность их изменения регламентируется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ школы, рассмотренным и принятым на заседании трудового коллектива с учетом мнения представительного органа работников Школы, согласованным с Советом Школы и утвержденным приказом директора Школы.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников Школы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

10.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

10.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая с 01.09.2008 г. в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе действующей до 31.08.2008 г. системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, при условии сохранения объема учебной нагрузки, должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Заключительные положения.

11.1. Заработная плата учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01.09. по 31.08.) исходя из стоимости 1 ученико-часа Школы. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное – 4,00 (в диапазоне до 4,25 – решение Школа принимает самостоятельно).

11.2. Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при полном отсутствии результатов работы;
- при наличии жалоб со стороны родителей и учащихся;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;
- при изменении количества часов по учебному плану на начало II полугодия. Изменение учебной нагрузки по первым двум основаниям производится по согласованию с представительным органом работников.

11.3. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

11.4. Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования, почетных званий и наград производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

11.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.6. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению Учредителя.

11.7. Зарплата работника предельными размерами не ограничивается.

11.8. Штатное расписание Школы утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих (кроме должности «учитель») и профессии рабочих школы.

11.9. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляемой в ученико-часах.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий.

11.10. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем – Администрацией Комсомольского муниципального района, - обеспечивает директор Школы.

**Перечень
условий труда, видов работ,
за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также
размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда
работников**

МБОУ Комсомольской СШ №2

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника.

2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере 35% от ставки (должностного оклада) или тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих за каждый час работы в ночное время.

- Работникам, занятым на работах, во вредных условиях труда устанавливаются доплаты;

- Уборщикам подсобных помещений, работающим с дезинфицирующими растворами – 10% от тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих;

- Лаборантам в кабинетах физики и химии – до 12%.

3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Перечень видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

- классное руководство;

- заведование учебно-опытным участком, учебной мастерской, физкультурным залом;

- внеклассная работа по физическому воспитанию;

- руководство методическими объединениями;

- выполнение отдельных специальных заданий;

5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором школы с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ Комсомольской СШ №2**

1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счёт средств Фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения.
2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, с учётом мнения профсоюзного органа, по представлению директора школы. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда прилагается.
3. Директор школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в декабре и июне, представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
4. Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.
5. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

**Приложение 1 к Положению
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ Комсомольской СШ №2**

**Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
МБОУ Комсомольской СШ №2**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

В соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Ивановской области, утверждённом Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008г. №117-п «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего характера. Настоящим Положением определены виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

Управляющий Совет школы в соответствии со своими полномочиями и руководствуясь Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. Устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах (Приложение №2).

3. РАСЧЁТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчётных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

3.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчёт баллов, полученный работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;
- месячный размер стимулирующей части ФОТ работников разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес каждого балла;
- этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно с июля по декабрь и с января по июнь;
- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**Приложение 2 к Положению
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ Комсомольской СШ №2**

Критерии и показатели выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерий и его показатели	баллы	Подтверждающие документы
1. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних итоговых аттестаций различного типа (1,4, 9 кл. и 11 кл.):	Оплачиваются в течение года.	Результаты итоговой аттестации в новой форме (1 кл. 4 кл., 9 кл. и 11 кл.)
1.1. высокий уровень (выше показателя по району)	5 за каждый экзамен 9, 11 кл. За работу 1,4 кл.	
1.2. средний уровень (на уровне района)	3 за каждый экзамен 9, 11 кл. За работу 1,4 кл.	
1.3. соответствует уровню успеваемости учащегося	1 за каждый экзамен 9, 11 кл. За работу 1,4 кл.	
2) результатам итоговой аттестации в традиционной форме 9 классе:		
1.4. высокий уровень (выше показателя по району)	3 за каждый экзамен	
1.5. средний уровень (на уровне района)	2 за каждый экзамен	
1.6. . соответствует уровню успеваемости учащегося	1 за каждый экзамен	
2. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе, спортивных соревнованиях:		Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров

2.1. областной уровень	1 место – 10 7 3 место – 5	Одна фамилия называется один раз.
2.2. муниципальный уровень	1 место – 7 5 3 место – 3	Одна фамилия называется один раз.
3.Позитивная динамика учебных достижений учащихся:		Оценки в учебных журналах. Результаты анкетирования учащихся и родителей
3.1. позитивная динамика уровня обученности и качества знаний учащихся	2	
4.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, элективных курсов:		Программы курсов, утвержденных районным методическим объединением. Результаты экспериментальной деятельности.
4.1. разработка авторских образовательных программ	4 (за 1 программу)	
4.2. разработка программ кружков, элективных курсов	2 за каждую программу	
4.3. участие в экспериментальной работе	Регулярно -3 Эпизод.-1	
5. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно - коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе:		Аналитическая справка завуча, анкетирование родителей, учащихся, данные о результативности применяемых технологий (динамика повышения мотивации учащихся, учебных достижений, способов работы). Открытые уроки на районном и школьном уровнях.
5.1. использование ИКТ в процессе: I. обучение предмету , II. в воспитательной работе	Регулярно -3 Эпизод. -1 регулярно -2; эпизод.-1	

5.2.Использование а)проектных, б)исследовательских в)другие развивающие образовательные технологий в процессе : I. обучению предмету ; II. воспитательной работе	Регулярно -3 Эпизодически -1	
5.3. Конкурс «Электронное приложение к уроку»	участие-3 призёр-4 победитель-5	
7.Повышение квалификации за отчетный период:		Удостоверения, дипломы, справки
7.1. на региональном уровне	1 за каждый курс	
8.Официально зафиксированные достижения педагога в профессиональных конкурсах («Учитель года», « Самый классный классный»)	Оплачиваются в течение года	Соответствующие свидетельства, документы о награждении.
8.1. на муниципальном уровне	Участие -7 Призёр- 10 Победитель -15	
8.2. на региональном уровне	Участие -15 Призёр -20 победитель -25	
9. Организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов:		Отчеты в различной форме.
9.1. разработка и осуществление социальных проектов.	5 за каждый	
9.2. проведение предметных недель	2 за каждую	
9.3. работа с одаренными детьми, со слабоуспевающими по индивидуальной программе	2 за каждого ребёнка	
10. Участие педагога в экспериментальной или научно- методической деятельности, в том числе активное участие семинарах, конференциях, МО:		Аналитическая справка, программы или семинаров, конференций, совещаний.
10.1. на муниципальном уровне.	3 за каждое участие	
10.2. на школьном уровне.	1 за каждое участие	
11.Наличие и реализация воспитательной программы класса:		
11.1. Анализ реализации воспитательной работы за год.	Реализована полностью - 5. Частично -3	Воспитательная программа
11.2 Подготовка общешкольного мероприятия	3 за каждое	Аналитическая справка, другие

11.3 Участие в общешкольных мероприятиях	1 за каждое	документы
12. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации)		Аналитическая справка
12.1. постоянно.	4	
12.2.в основном	2	
Дополнительные критерии		
1.Обучение детей инвалидов в обычном классе.	1 за каждого	
2.Работа с семьями: посещение с детьми МПК и оформление детей в школу 8 вида.	2 за каждого	
3.Разработка локальных актов	2 за каждый	
4.Неучтённые выплаты	20	

Приложение 3
к Положению
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ Комсомольской СШ №2

**Перечень оснований
для начисления стимулирующих выплат работникам школы
из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного,
педагогического (за исключением учителей), младшего обслуживающего персонала
по результатам труда.**

Наименование должности	Основание для премирования	
Заместитель директора по АХЧ	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	5
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	5
	Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
	Выполнение необходимых объёмов текущего ремонта	5
	Максимальное количество баллов	20
Библиотекарь	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятий, оформление тематических выставок	10
Преподаватель-организатор ОБЖ	беспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, подготовка школы как объекта ГО и безопасности в ЧС. Работа с допризывной молодёжью	10

Педагог-психолог	Создание благоприятного психологического климата. Практическая помощь участникам образовательного процесса	10
Педагог-организатор	Организация различных форм внеклассной работы, высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, организация работы детских общественных организаций	10
Секретарь-машинистка	Качественное ведение документации. Высокая исполнительская дисциплина.	10
Младший Обслуживающий персонал	Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений	10

Приложение №4

Регламент государственно – общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ Комсомольской СШ №2

1.Регламент государственно – общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ Комсомольской СШ №2 – локальный нормативный акт школы, который устанавливает порядок реализации принятого и действующего в МБОУ Комсомольской СШ №2

Положения о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

2.Управляющий совет школы, в соответствии с Положением об Управляющем совете школы и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, принимает решение о распределении и утверждении стимулирующей части оплаты труда работников школы.

3.Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в июне и декабре. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим Положением об Управляющем совете (далее Совет школы).

На этих заседаниях Совет школы рассматривает и утверждает:

- основной расчётный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утверждённого на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения Совета школы об установлении основного расчётного показателя размера стимулирующих выплат работникам школы – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период, следующий за данными месяцами; об установлении минимального количества, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются Советом школы простым большинством голосов.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведётся в системе государственно-общественного управления школы в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы Совет школы создаёт специальную комиссию, в которую входит директор школы, члены Совета школы по его решению, а также представители методического совета и профсоюзной организации. В комиссию из числа членов Совета включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Совета. Совет школы определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или

иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии. Председатель комиссии избирается на Совете школы из числа родителей.

6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа, достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки;
- портфолио учителя школы, которое заполняет по утверждённым критериям сам учитель и предоставляет для утверждения в комиссию;

7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки, утверждает его на своём заседании и доводит информацию до сведения работников.

8. С момента доведения до сведения работников оценочного листа, размещённого на доске объявлений в учительской, в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Если в данный период работник находился на больничном листе или в отпуске с сохранением заработной платы, то он должен ознакомиться с оценочным листом в течение 10 дней с момента выхода на работу.

Итоговые полугодовые (в июне и декабре) оценочные листы рассматриваются на заседании Совета школы по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании этих листов Совет школы своим решением устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июль соответственно).

**Список должностей работников, которые должны быть обеспечены
сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты
(СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с
установленными нормами**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1.	Подсобные рабочие кухни, повара, уборщики служебных помещений.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)
Защитные средства				
2.	Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений.	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
4.	Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений.	Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках, связанные с негативным воздействием окружающей	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
5.	Уборщик служебных помещений (обработка санузлов)	Работы с бактериально опасными средами.	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).	100мл

Промито и измерено количество интокс

22 / 06 / 2022 г. / 10:00

Директор школы:



М.Б.Кудякова



Принят на общем собрании
Работников и подписан:
25.08. 2018 года

От работодателя:

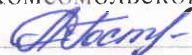
Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Комсомольской средней школы №2

М.В. Кулакова



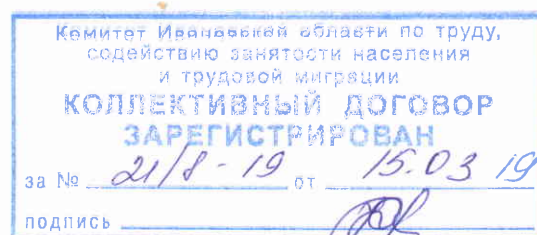
От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Комсомольской средней школы №2

 Л.С. Гостилова

Изменения в Коллективный договор по регулированию социально- экономических отношений между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Комсомольской средней школы №2 на 2018-2021 год, №0418 от 17.04.2018.

Юридический адрес: 155150, Ивановская область
город Комсомольск
переулок Торговый, дом8.
Фактический адрес: 155150, Ивановская область
город Комсомольск
переулок Торговый, дом8.
Телефон: 8 (49352) 4-23-72
Электронная почта: schol2komsomolsk@mail.ru



Пункт 5.12 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» читать в следующей редакции

Часть отпуска, не превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (с.126 ТК РФ).

