

Коллективный договор прошел предварительную регистрацию в Илишевском райкоме профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации регистрационный № 23 от «12» ноября 2020 года



Председатель райкома профсоюза: Коровкин Ю.В.

Коллективный договор

между профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

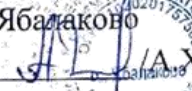
и администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа имени Тимерхана Сафуановича Назмиева с.Ябалаково муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан

на 2020- 2023 годы

Утвержден на общем собрании (конференции) работников МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково «20» октября 2020 г. г.

От работодателя:

Работодатель,
директор
МБОУ СОШ им.Т.Назмиева
с.Ябалаково

 /А.Х.Гусейнов/

«20» октября 2020г.

От работников:

Председатель профкома
МБОУ СОШ им.Т.Назмиева
с.Ябалаково

 /Ф.С.Григорьева/

«20» октября 2020 г.

с.Ябалаково 2020



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ, Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» (в ред. Законов РБ от 23.03.1998 № 150-з, от 05.01.2001 № 157-з, от 03.06.2004 № 83-з, от 03.11.2006 № 370-з), , Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2019-2022 годы, территориальным районным Соглашением между Администрацией муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Илишевский район и районным комитетом Илишевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы.

1.2. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения, входящего в систему Министерства образования Республики Башкортостан, и защиту трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования района.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает условия труда, а также меры социальной поддержки, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- администрация муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы им.Т.Назмиева с. Ябалаково муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан (далее – администрация школы);
- работники образовательного учреждения (далее – работники) в лице их представителя – комитета первичной профсоюзной организации (далее – комитет Профсоюза).

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора, права и обязательства сторон по настоящему Договору, переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения в него изменений и дополнений.

1.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.7. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Договора ежегодно не позднее 15 апреля.

1.8. Договор заключен на 2020-2023 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 20 октября 2023 года.

1.9. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников,

совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

- участие профкома в работе органов управления Учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (как правила члена профкома) Учреждения членом наблюдательного совета.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок **за три месяца** до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

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

11) Направляет учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

15) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

16) Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза

17) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения; о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) положение о комиссии по охране труда;

III. Социально-экономическое развитие.

3.1.Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения образования, и необходимость

улучшения положения работников, администрация школы и комитет профсоюза договорились:

1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2. Способствовать сохранению статуса муниципальной образовательной организации в организационно-правовой форме учреждения. При реорганизации или ликвидации образовательного учреждения участие Профсоюза в соответствующей комиссии гарантируется.

3.2. Администрация школы добивается:

-полного и своевременного финансирования образовательного учреждения и соответствии с объемами бюджетных обязательств, включая статьи расходов социальной направленности;

-стабильной работы образовательного учреждения и недопущения отключения от тепло-, электроснабжения из-за неоплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих бюджетных средств;

-освобождения образовательного учреждения от штрафных санкции по всем видам платежей в случае задержки перечисления им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.3. Администрация школы проводит систематический анализ состояния учреждения образования, принимает меры по укреплению материально-технической базы и кадрового обеспечения.

3.4. Стороны добиваются:

1) Реализации закона Республики Башкортостан «Об образовании»

2) Целевого использования средств, выделяемых из бюджета республики и района на образование и, прежде всего, на выплату заработной платы, социальную поддержку работников образования, обращаясь в случае необходимости в Министерство образования РБ, Министерство финансов РБ, Министерство экономического развития и промышленности РБ, Государственную инспекцию труда в РБ, судебные органы, органы прокуратуры.

3.5. Стороны подтверждают, что штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.6. Стороны согласились:

1) При принятии решения об изменении правового статуса, типа учреждения, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение коллектива работников или, по их поручению, профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

2) Не реже двух раз в год отчитываться перед работниками о выполнении коллективного договора, результатах финансово-экономической деятельности образовательного учреждения.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников Учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4) Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

5) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

6) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

7) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

8) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.4 ст.77 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9) Работодатель" обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 №90-ФЗ от 02.07.2013 №185 ФЗ):

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

10) «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

11) При повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не менее чем на три года.

12) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него

В данной, так и в другой местности (филиалы);

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

13) Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

14) Руководитель организации образования по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

15) Работа, не обусловленная трудовым договором может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

16) В день увольнения работнику организации образования работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям, осуществляющих образовательную

деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

В случае изменения объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

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

7) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

9) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

11) В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

12) Составление расписания уроков осуществляется с учетом требований Сан ПиНа.

Учителям (по возможности) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

13) В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

14) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16) Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

17) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

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

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

19) Женщинам, работающим в режиме 40-часовой рабочей недели, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

20) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ)

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со ст.56 закона РБ «Об образовании», (ст.335 ТК РФ) предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска».

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

6) При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

7) В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

9) Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

10) В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом организации образования - год. Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

5.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней:

- поварам, работающим у плиты
- уборщикам служебных помещений, занятым уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов.

б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ – не менее 3 (трех) календарных дней (ст.101 ТК РФ).

2) Предоставить работникам членам профсоюза дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для сопровождения детей в первый класс (1 сентября) – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в 11 класс (1 сентября , 25 мая) – 2 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника- 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- одиноким матерям, имеющих детей до 14 лет – 1 календарный день;
- отцам, воспитывающим детей до 14 летнего возраста без матери – 1 календарный день;
- работникам, имеющим детей-инвалидов, инвалидов с детства до достижения ими возраста до 18 лет – 1 календарный день;
- педагогическим работникам, имеющим учащихся районных победителей и республиканских призеров олимпиад – 2 календарных дня;
- библиотекарям – до 12 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня,
- председателю первичной организации – 5 календарных дней.
- членам профкома школы – 3 календарных дней.
- на осенние и весенние работы - по 1 календарному дню;
- проработавшим без больничного в течение 1 года - 3 календарных дней;

3) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях до 14 календарных дней членам Профсоюза:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы
- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи- инвалидами с детства независимо от возраста

4) Обеспечивать выплату выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы работникам при выходе на пенсию;

5) Организацию чествования ветеранов в связи с Днем пожилых людей;

5.4. Признать гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Башкортостан в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества затраченного труда и его качества в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется положением об оплате труда работников учреждения, (Приложение №1) к коллективному договору.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, утверждаются работодателем с учетом мнения комитета профсоюза.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения комитета профсоюза Илишевской районной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3) Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

При невыполнении месячной нормы труда заработная плата, в том числе доплата до минимальной заработной платы, начисляется пропорционально отработанному времени.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не учитывается в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы.

5) Работникам и руководителям учреждений, имеющим ученые степени и почетные звания, из фонда стимулирования труда устанавливаются повышающие коэффициенты к ставкам (окладам):

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель» в размере 0,20 за фактическую нагрузку;

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

- руководящим работникам специалистам учреждения образовательного учреждения , имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при

соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

6) Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования, в течение трех лет устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,20 с учетом фактической нагрузки.

7) Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

8) Работодатель:

- обеспечивает своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективными и трудовыми договорами (ст. 136 ТК РФ); конкретно, «5» и «20» числа месяца.

- время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивают в соответствии с коллективным договором как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обеспечивает выплату денежной компенсации в размере ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

9) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

6.2. Стороны добиваются:

1) Увеличения бюджетных ассигнований на введение новой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты их труда, повышения заработной платы работников, создания мотивации качественного и результативного труда.

2) Формирования в учреждении образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% общего фонда оплаты труда.

3) Централизации до 5 процентов ассигнований, выделяемых на оплату труда работников образовательных учреждений, на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

6.3. Стороны договорились:

1) Согласовывать порядок совместных действий по улучшению условий оплаты труда работников.

2) Добиваться принятия мер по повышению размеров оплаты труда.

3) Проводить мониторинг последствий (результатов) введения новой системы оплаты труда в образовательном учреждении.

6.4. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации.

До определения Правительством Российской Федерации данного Перечня следует руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 (с

последующими изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которые являются компенсационными выплатами.

6.8. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.) устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется нормативными актами учреждения.

6.9. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующая система аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования работников.

Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для отдельных категорий работников.

6.10. Стороны согласились:

Наполняемость классов, групп, установленную Типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическим работникам установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат учреждения определяют самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда.

6.11. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей

денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа к профсоюзу.

6.12. Работодатели обеспечивают качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

6.13. В целях мотивации работников на повышение их заинтересованности за судьбу и размер своих будущих пенсионных накоплений, а также отображения информации о ежемесячном начислении на страховую и накопительную части трудовой пенсии работников, представляемой в орган Пенсионного фонда РФ, стороны считают необходимым внести изменения в программу расчета заработной платы и расчетные листки по заработной плате.

6.14. Стороны договорились создать комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.15. Стороны подтверждают, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в нормативных актах образовательного учреждения.

6.16. Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.17. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателей, заработную плату в полном объеме.

VII . СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Администрация школы:

1) Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и эффективному использованию кадровых ресурсов.

2) Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

3) Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах.

4) В связи с переходом отрасли на нормативное подушевое финансирование, введением новой системы оплаты труда и связанных с ними оптимизацией сети и штатов принимает меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.2. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.3. Работодатель обязуется:

1) **Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).**

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

7.3. Стороны договорились:

1. Всемерно содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

4. Массовым высвобождением работников в отрасли считать увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5. Не допускать ликвидации общеобразовательного учреждения без предварительного согласия схода жителей населенных пунктов, обслуживаемых данным учреждением.

7.4. Администрации школы обязуется:

1) Не вводить режим работы учреждения, ведущий к ухудшению условий и уменьшению оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2) Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику 1 раз в 3 года, предусмотрев необходимые для этих целей финансовые средства.

3) Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждений.

4) В случае угрозы массового увольнения информировать территориальные службы занятости населения, профсоюзы не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

7.5. Стороны согласились:

- при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении; - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем и является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

VIII. Аттестация педагогических работников

8.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года №276 (зарегистрировано Минюстом РФ 23 мая 2014 г. Регистрационный № 32408) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

8.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

8.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в образовательном учреждении. Оборудуется и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

9.3. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Разрабатывать по согласованию с Профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

9.4.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

9.4.3. Закрепить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

9.4.4. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК);

9.4.5. Разрабатывать и устанавливать совместно с Профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в основных условиях труда;

9.4.6. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств организаций, таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертном исходе и при установлении инвалидности I группы – 2 годовых средних заработков;
- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством.

9.4.7. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета организации, технической инспекции труда профсоюзов, доверенных лиц профсоюза по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК).

9.4.8. Создать условия для работы доверенных лиц по охране труда профсоюза и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

9.4.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

9.4.10. Совместно с Профсоюзным комитетом, доверенными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

9.4.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

9.4.12. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в зимних условиях к 1 октября;

9.4.13. Организовать экологические субботники;

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Представлять интересы пострадавших работников- членам профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

9.5.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, его участкам;

9.5.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

9.5.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

9.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

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

9.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.6.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

9.6.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательном учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.6.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

9.7. Администрация школы:

1) Добивается выделения финансовых средств на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение и проверку знаний руководителей и членов совместных комитетов (комиссий);
- приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, моющих средств (в соответствии Приложение №5 к коллективному договору).
- обеспечение безопасной эксплуатации котельных, энергохозяйства, столовых, оборудования, зданий;
- оплату обучения на специальных курсах лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства, котельных.
- проведение медицинских осмотров и гигиенической подготовки работников;

- оплату работы во вредных условиях труда и дополнительные отпуска для работников занятых на работах указанных в Приложении №4 коллективному договору;
 - обеспечение пожарной безопасности.
- 2) Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

Х.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Специалисты муниципального образовательного учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, преимущественное предоставление жилой площади.

10.2. За специалистами образовательного учреждения сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением. Право на бесплатные квартиры (независимо от размера жилой площади) с отоплением и освещением сохраняется за членами семьи умершего пенсионера, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником средств существования.

10.3. Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки специалистам, в т.ч. перешедшим на пенсию.

10.4. Работникам учреждений образования при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

10.5. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 10.03.2000г. № 213 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки оплачиваются по основному месту работы командировочные расходы при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

Не допускается направление педагогических и других работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

10.6. Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством, с сохранением одного методического дня в неделю.

10.7. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

10.8. Стороны рекомендуют администрациям образовательных учреждений:

- 1) За счет внебюджетных средств и других источников дохода создать фонд для усиления мер социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и предусмотренных в настоящем разделе, льгот и гарантий.
- 2) Планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.
- 3) С учётом результатов и качества работы устанавливать надбавки младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.
- 4) Устанавливать доплаты из фонда стимулирования:
 - работникам учреждений образования, удостоенным ведомственных почетных званий СССР, РФ или РБ, а также награжденным ведомственными знаками отличия, в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств;
- 5) Производить любые увольнения работника по инициативе администрации только с учетом мнения комитета профсоюза.

- 6) Оказывать материальную помощь работникам учреждений, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.).
- 7) Исключить случаи нарушения сроков выплаты заработной платы работникам учреждений образования.

XI. ОХРАНА И УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ

11.1. Администрация школы и профсоюзный комитет обеспечивают:

- 1) За счет средств учредителя бесплатное прохождение работниками учреждений образования обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 2) В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда, выплату единовременного пособия в соответствии с законодательством и коллективными договорами.
- 3) Оказание содействия и помощи работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

11.3. Комитет Профсоюза:

- 1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.
- 2) Содействует направлению работников отрасли по медицинским показаниям через Республиканский фонд обязательного медицинского страхования, Министерство здравоохранения РБ в лечебные учреждения Российской Федерации.
- 3) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на физкультурно-массовую работу.
- 4) Выделяет средства на организацию и проведение среди работников отрасли спартакиад «Здоровье», туристских слётов, соревнований.

11.4. Администрация школы:

- 1) Участвуют в работе межведомственных комиссий по организации летнего отдыха детей и подростков.
- 2) Проводят необходимую организационную и информационно-методическую работу по подбору кадров для работы в оздоровительных лагерях.
- 3) Оказывают содействие при их подготовке к приему детей.
- 4) Организуют работу по выявлению детей, нуждающихся в отдыхе и лечении, из числа многодетных, малообеспеченных, неполных семей, и обеспечению их путевками в детские оздоровительные лагеря.

XII. Дополнительные гарантии молодежи

11.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.
- 3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы (окладу) по усмотрению руководителя при финансовой возможности.
- 4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

11.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

11.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Раздел XIII. Профилактика ВИЧ-инфекции, СПИДа

Стороны коллективного договора

13.1 назначают ответственное лицо за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и создают рабочую группу по координации и контролю работы по профилактике ВИЧ-инфекции на предприятии;

13.2 назначают исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции;

13.3 обучают ответственных лиц и исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции;

13.4 включают вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;

13.5 проводят инструктаж по профилактике ВИЧ-инфекции с последующим анкетированием;

13.6 тиражируют информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции для распространения среди сотрудников предприятия;

13.7 распространяют информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции среди сотрудников предприятия;

13.8 размещают информации по ВИЧ-инфекции в местных СМИ;

13.9 проводят мониторинг эффективности профилактических мероприятий.

13.10 при организации работы по профилактике ВИЧ-инфекции руководствуются в первую очередь методическими рекомендациями "Организация и проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции на предприятиях Республики Башкортостан" разработанными в 2014 году Министерством здравоохранения Республики Башкортостан.

Раздел XIV. Дополнительные меры по обеспечению жизни ветеранов и пенсионеров, ушедших на пенсию с предприятия

Для защиты пожилых людей. Ветеранов труда и ВОВ, пенсионеров, инвалидов предусмотрены следующие меры социальной защиты:

14.1 оказание единовременной материальной помощи работникам (по заявлению), прекратившим трудовые отношения в связи с достижением пенсионного возраста либо в силу полученной на предприятии производственной травмы или профессионального заболевания (далее бывшие работники);

- 14.2 организация чествования бывших, отработавших на предприятии не менее 10 лет, работников с юбилейными датами (60, 65, 70, 75, 80 лет и т. д.) - оказанием материальной помощи;
- 14.3 оказание материальной помощи бывшим работникам ко Дню пожилых людей в виде приобретения подарочного пакета с продуктами;
- 14.4 оказание материальной помощи семьям в случае смерти бывших работников;
- 14.5 оказание материальной помощи пенсионерам, ранее работавшим на предприятии в связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети);
- 14.6 организация погребения умерших одиноких пенсионеров за счёт предприятия.

Раздел XV. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе

Работодатель обязуется:

15.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества;

15.2. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом;

15.3. Создать условия для добровольной сдачи норм ГТО работникам учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

15.4. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

15.5. Организовать массовые мероприятия (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.);

XVI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

16.1. Стороны подтверждают, что:

1) Права и гарантии деятельности профсоюзных органов, территориальных, первичных профсоюзных организаций определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2019-2022 годы, территориальным районным Соглашением между Администрацией муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Илишевский район и районным комитетом Илишевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 годы.

16.2. Администрация школы:

1) Соблюдает права и гарантии Профсоюза, способствуют его деятельности.

2) Предоставляет выборному профсоюзному органу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений.

3) Не препятствуют:

- внештатным правовым и техническим инспекторам осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждениях образования в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

- представителям выборных профсоюзных органов посещать учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

4) Предоставляет профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, работы предприятий общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению на счет районной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения (централизованных бухгалтерий) одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

16.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия комитета профсоюза, членами которого они являются, руководители комитета профсоюза - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены комитета профсоюза в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия к профсоюза, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзного комитета учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3) Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

4) Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

16.4. Стороны подтверждают гарантии работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы и освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

- после окончания срока выборных полномочий им предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должности);

- при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - профсоюзные организации, сохраняют за освобождённым профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года.

16.5. Время работы освобождённых профсоюзных работников засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

16.6. Стороны договорились сохранять за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

16.7. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе комитета профсоюза или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

16.8. Стороны подтверждают, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзные органы вправе требовать привлечения к

дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

16.9. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических и руководящих должностей.

16.10. Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия;

16.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

17.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами, соответствующими органами по труду.

17.2. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

17.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы им.Т.Назмиева с.Ябалаково
муниципального района Илишевский район
Республики Башкортостан
«___» _____ 2020 год

А.Х.Гузаеров

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы им.Т.Назмиева с.Ябалаково
муниципального района Илишевский район
Республики Башкортостан

Ф.С.Григорьева

«___» _____ 2020 год

Принято на заседании педсовета

Протокол № 2 от 11.10.2019 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации

Григорьева Ф.С.

Протокол заседания профкома

№ 2 от 11.10.2019 г.

Утверждаю:

Руководитель учреждения

Гузаеров А.Х.

Приказ № 149 от 11.10.2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ средняя общеобразовательная школа имени Т.Назмиева
с.Ябалаково муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ имени Т.Назмиева с.Ябалаково муниципального района Илишевский район РБ (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374, с Указом Главы Республики Башкортостан от 01.10.2019 г., № УТ-325 « О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников учреждений образования муниципального района Илишевский район, утвержденным постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район от 10.10.2019 № 1125, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н.

1.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

1.7. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374,

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы; повышающий коэффициент за почетное звание; повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотеки; повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов; повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа (муниципального района Илишевский район), утвержденным постановлением Главы Администрации (муниципального района Илишевский район) от 10.10.2019 № 1125.

3.5. Оклады работников, отнесенных к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	9090	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом	2,3	9090	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: филиалом	2,3	9090	0,10

3.6. Заместителям руководителя структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижений показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование*:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководителя совместительством не считается.

3.11. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб ⁶ -
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части	1,15	4545
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	1,5	5928
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: старший вожатый	1,889	7466
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования	2,039	8059
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,089	8256
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед	2,139	8454

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу занимаемой должности
---	--	-------------	--

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - библиотекарь	1,5	5928	
---	-----	------	--

4.3. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждений, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель	1,15	4545	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: техник, инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист	1,4	5533	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом	1,4	5533	0,05
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	1,4	5533	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист	1,9	7509	
2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории	1,9	7509	0,05
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории	1,9	7509	0,10

Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда -7509 рублей.

4.4. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,00	3952
2 разряд	1,05	4150
3 разряд	1,10	4348
4 разряд	1,15	4545
5 разряд	1,25	4940
6 разряд	1,40	5533
7 разряд	1,55	6126

8 разряд	1,70	6719
----------	------	------

4.5. Оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока ее действия.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

5.2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной наполняемости классов (групп).

5.2.6. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.7. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.8. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты: ____

Наименование выплат*	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений, классов, групп для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); руководителю за работу в образовательном учреждении, имеющих не менее двух специальных (коррекционных) классов, групп	15
Учителям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения	15

5.2.9. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.10. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) группах, и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

5.2.11. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.12. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения, в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент также устанавливается молодым работникам, имевшим трудовой стаж до завершения обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к

оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент учителям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.3 -6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере 0,15 от ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент учителям I- IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме основных учителей начальных классов, - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку, в том числе:

- учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах - 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы - 0,15;
- учителям математики - 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики - 0,10;
- учителям географии, истории, обществознания-0,05

6.3.9. Повышающий коэффициент за высшее образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.10. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы)*:

- заведование кабинетами - 0,10;
- заведование учебными мастерскими - 0,20;
- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских - 0,35
- заведование учебно-опытным участком - 0,10;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 0,25;
- за администрирование школьного сайта и электронного журнала -0,10
- за делопроизводство- 0,10

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

6.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- 5 - 10 лет - 0,20;
- 10 - 15 лет - 0,25;
- 15 - 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

6.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

6.3.13. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1 -й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.3.14. Повышающий коэффициент к окладу за занимаемой должности устанавливается социальному

педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу.

6.3.15. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися рассчитывается по следующей формуле:

$B = A + R \times Y$, где:

B- размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися в учреждении

A- постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

R- переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

Y- количество учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

6.4. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере двухставок заработной платы, окладов.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы

Эти выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников (приложение № 1).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам выплачиваются единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

6.6. Воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате учреждения по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате:

2000 рублей - воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

6.7. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

6.8. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением № 448, выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением № 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(классах), а также в класс-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается

дополнительно к выплате(доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебнометодических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

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

7.10. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

7.11. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.12. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата

ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.14. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.15. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.16. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,10	0,07	0,05

7.17. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.18. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.19. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.20. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательного учреждения составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

7.21. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение №2).

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления главы Администрации муниципального района Илишевский район) № 1125 от 10.10.2019.

9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с постановлением главы Администрации муниципального района Илишевский район №1125 от 10.10.2019

10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», .

Работнику производятся выплаты стимулирующего характера за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности:

Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)	Условия получения выплаты
Положительная динамика учебных достижений обучающихся (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - свыше 50% - от 30 до 50% обучающихся - от 10 до 29% обучающихся - до 10% обучающихся	макс. кол-во баллов – 4 4 3 2 1	Выполнение показателя Эффективности
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации) - имеется - отсутствует	макс. кол-во баллов – 3 3 0	
Результаты независимой оценки качества (контрольных срезов (школьный, районный, служба мониторинга) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 85 % - менее 85%	макс. кол-во баллов – 4 4 0	
Уровень адаптации первоклассников к условиям обучения - 90-100% - 80-89% - 60-79% - 50-59% - ниже 50%	макс. кол-во баллов – 4 4 3 2 1 0	
Участие детей во внеурочных мероприятиях - муниципальных - школьных - классных - не участвуют	макс. кол-во баллов – 5 5 3 1 0	
Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе - используются регулярно - не используются	макс. кол-во баллов – 3 3 0	
Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др. - да - нет	макс. кол-во баллов – 3 3 0	

Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий - на региональном (межрегиональном) уровне - на муниципальном уровне - на школьном уровне - не принимает участия	макс. кол-во баллов – 3 3 2 1 0	
Работа с родителями по воспитанию детей в семье - регулярно проводится - проводятся нерегулярно - не проводятся	макс. кол-во баллов – 2 2 1 0	
Учет индивидуальных особенностей обучающихся (по результатам ВШК) -наличие -отсутствие	макс. кол-во баллов – 1 1 0	
Эффективность работы с одаренными обучающимися - 80-100% - 60-79% - 50-59% - ниже 50%	макс. кол-во баллов – 6 6 4 2 0	
Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - региональный - муниципальный - зональный - школьный - не принимает участия	макс. кол-во баллов – 4 4 3 2 1 0	
Удовлетворенность родителей обучающимися деятельностью педагога - наличие объективных жалоб - отсутствие объективных жалоб	макс. кол-во баллов – 1 0 1	
Всего баллов	макс. кол-во баллов – 43	

Приложение №2

Состав

Комиссии по охране труда МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково
(приказ № 23 от 28 января 2020 года)

1.Председатель комиссии – Гузаеров Альфред Хуснуллинович

2.Члены комиссии:

- 1)Григорьева Флира Сибагатуллиновна
- 2)Харисова Расила Хамитовна
- 3)Агалиева Л.З

Приложение №3

Состав

Комиссии по индивидуальным трудовым спорам
МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково
(Приказ № 23 от 28 января 2020 года)

- 1.Агалиева Лилиана Зуфаровна
- 2.Харисова Расила Хамитовна
- 3.Нигманова Лилия Разифовна
- 4.Юсупова Лариса Ивановна
- 5.Григорьева Флира Сибагатуллиновна

Приложение №4

Список

работ, профессий с вредными условиями труда
по МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково

- 1.Уборщик производственных и служебных помещений.
- 2.Оператор котельной
- 3.Учитель химии.
- 4.Учитель физики
- 5.Повар.

Приложение №5

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ СОШ им. Т.Назмиева с.Ябалкаово

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	основание
1	2	3	4	
1	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействии Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 12 пар 1 пара 1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.30 Приказ Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006 года № 297 (сигнальная спецодежда);
2	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.30
3	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.32
4	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.19
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 пара 1 пара до износа 2шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.122
6	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 до износа 6 пар 2шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.60
7	Оператор котельной	Комбинезон хлопчатобумажный	1 на 1 год	ПОСТАНОВЛЕНИЕ Минтруда РФ от 30-12-97 69 (ред от 17-12-2001) ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ..п.50

8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
10	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года	ГОСТ 12.4.029-76 "ССБТ. п.3.42,3.43
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		По ГОСТу 12.4.029-76 "ССБТ. Одежда специальная. Фартуки" для учителя химии, лаборанта и учащихся при работе с реактивами обязателен халат из хлопчатобумажной ткани. Он должен застегиваться только спереди, манжеты рукавов должны быть на пуговицах.		
11	Учитель технологии	Костюм вискозно-лавсановый	1	Постановление Минтруда от 30.12.1997г. № 69 п.80
		Фартук хлопчатобумажный	2	
		Рукавицы комбинированные	4пары	
		Перчатки кирзовые комбинированные	2пары	
12	Учитель физики	Диэлектрические перчатки,	дежурные	Инструктивное письмо от 11 апреля 1983 г. N 96-М О НАПРАВЛЕНИИ "ПРАВИЛ ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ КАБИНЕТОВ (ЛАБОРАТОРИЙ) ФИЗИКИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ СССР"
		Инструмент с изолирующими ручками,	1	
		Указатели напряжения.	1	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
		Коврик диэлектрический	дежурные	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1.** Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников в жизненных ситуациях.
- 1.2.** Показатели оказания материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.
- 1.3.** К материальной помощи относятся выплаты, которые производятся нуждающимся работникам.
- 1.4.** Материальная помощь не носит производственный характер, не является вознаграждением за труд и не относится к выплатам стимулирующего и компенсационного характера.
- 1.5.** Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива школы и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на 1 учебный год.
- 1.6.** Общественный контроль за соблюдением порядка оказания материальной помощи, перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом школы.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

- 2.1.** На выплату материальной помощи предусматриваются средства в размере одного процента от планового фонда оплаты труда.
- 2.2.** Выплата материальной помощи работнику МБОУ СОШ им.Т.Назмиева с.Ябалаково производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.
- 2.3.** В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 2.6. к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, другие документы, подтверждающие необходимость выплаты материальной помощи.
- 2.4.** Оказание материальной помощи работникам осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.
- 2.5.** Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя, на основании письменного заявления руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера школы о наличии финансовых средств на данные цели.
- 2.6.** Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда:
 - 2.6.1.** в случае смерти работника в период его трудовых отношений в школе - в размере одного базового должностного оклада;
 - 2.6.2.** в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж/жена) - в размере 1000 рублей;
 - 2.6.3.** в случае получения работником травмы - в размере от 1000 до 3000 рублей в

зависимости от тяжести травмы;

- 2.6.4. в случае тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) - 3000 рублей;
- 2.6.5. в случае достижения возраста 50,55, 60,65 лет- 1000 рублей;
- 2.6.6. в случае проведения лечения, требующего госпитализации и (или) хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере одного базового должностного оклада, но не более 2 раз в год.

2.7. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, уволенным из школы, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в школу в этом же году;
- в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Работникам, увольняемым по основаниям, указанным в ст. 78,79,80 Трудового кодекса Российской Федерации, оказание материальной, помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения. В случае если указанным работникам материальная помощь уже была оказана, данная материальная помощь удержанию не подлежит.

2.9. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 3.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора школы в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.
- 3.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.
- 3.4. Срок действия данного положения - с 11 октября 2019 года по 20 октября 2023 года.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
46 листов(а)

Директор школы:
Гузаеров А.Х.