**ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

МБОУ–СОШ – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем **в лице** **директора Шихмагомедовой А.А.** и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (**председатель – Мисриханова Р.А.**), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ-СОШ №17 им. Казиахмедова С.Г., защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово –экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним кол.договором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий кол.договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2017-2020гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников стороны **договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и приоритетных направлений развития образовательной системы Республики Дагестан, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионально мастерства, как внутри коллектива, так и в подготовке работников нашего учреждения для участия в муниципальных и региональных конкурсах.

2.1.3. Способствовать социальному партнерству.

По согласованию с первичной профсоюзной организацией работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательного учреждения.

Работодатель направляет в комитет первичной профсоюзной организации проекты нормативно-правовых документов, принимаемых на уровне образовательного учреждения, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования образовательного учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2. **Стороны считают необходимым** совместно способствовать:

2.2.1. Выделению в полном объёме средств на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

2.2.2. Реализации государственных программ по обеспечению жильем работников нашего образовательного учреждения.

2.3. **Стороны согласились**:

2.3.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образования. Обеспечивать право участия представителей работников в работе управляющего совета.

2.4. **Работодатель обязуется**:

2.4.1. По запросу комитета первичной профсоюзной организации направлять *следующую информацию:*

* о статистических данных по численности обучающихся, работающих;
* об исполнении назначений, а также прогнозные показатели бюджета на очередной финансовый год;
* о выплате заработной платы;
* об охране труда и травматизме;
* о кадровом составе учреждения.

2.4.2. Содействовать привлечению внебюджетных источников финансирования.

2.4.3. Осуществлять целевое использование средств, выделяемых на образовательное учреждение, своевременно выплачивать заработную плату и другие социальные выплаты; содействовать своевременному и полному текущему финансированию, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

2.4.4. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава учреждения и принимать меры по их укреплению.

2.4.5. Обеспечить выплаты работникам учреждения заработной платы не реже одного раза в месяц.

2.5. **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.5.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере 1% (одного процента).

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

2.5.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.5.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

2.5.6. Анализировать поступающие от членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждений образования и направлять предложения на рассмотрение Работодателю.

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

2.5.8. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

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

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

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

2.5.14.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

2.5.15.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

2.5.16.Анализировать социально-экономическое положение работников, способствовать усилению социальной защищенности работников.

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

2.5.18.Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

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

2.5.20. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

2.5.21.Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

2.5.22. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

2.5.23.Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**3. Стороны договорились выполнять следующие положения**:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательного учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенныйсрок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и являются приложением к трудовому договору.

3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.5. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.7. Начало работы 1 смены 8.00, второй смены 13.15.

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

3.8. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.9. Для работников устанавливается шестидневная (пятидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Аудиторная и неаудиторная занятость педработникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения общего образования по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

3.13. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профсоюзным органом. Администрация учреждения и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.14. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с доплатой не менее, чем в двойном размере, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника.

3.15. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования его с профсоюзным комитетом учреждения.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.18. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией учреждений образования к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.19. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (56 календарных дней).

3.21. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

3.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора 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.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и отраслевыми соглашениями.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

3.26. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются Приложением № 2 к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.27. Образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работник может воспользоваться дополнительным отпуском в другое время по согласованию(заявлению) с администрацией образовательного учреждения. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в Приложением № 2 к коллективному договору.

3.28. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей идущих в 1 класс – 1 день;

- на рождение ребенка – 2 дня;

- бракосочетание детей – 2 дня;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- похороны близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дней;

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

3.29.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.30.Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 8 календарных дней;

- для медицинского обследования в случае заболевания – до 3 дней;

- в связи с переездом на новое место жительство- 1 день;

- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 8 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 30 календарных дней в году.

3.31.Порядок и условия предоставляется педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с ТК РФ статья 335.

3.32.Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.33.Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

**3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и отраслевыми соглашениями.

**IV. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

**И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

**4.1. Работодатель:**

4.1.1.Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников.

4.1.2.Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

4.1.3.Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

**4.2. Стороны договорились, что:**

4.2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором,** отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

4.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

4.2.5.Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

4.2.6.Выполнять условия заключенного трудового договора.

4.2.7.По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов- комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

4.2.8.При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

4.2.9.Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательного учреждения в течение 90 календарных дней.

4.2.10.Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных учреждений может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

4.2.11. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- пред пенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии);

- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

- семейные – при наличии одного ребенка;

- председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

-имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;

- одинокие матери имеющие детей до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

4.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением ее на свое заседание.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.2.13.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

4.2.14.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.15.Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

4.2.16.С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2.17.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.2.18.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах, и обеспечивать финансирование этих мероприятий.

4.2.19.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

4.2.20.Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ

4.2.21.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.22.Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.2.23.Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одновременно двух работников из одной семьи при наличии одного ребенка.

4.2.24. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или представителя вышестоящей профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, данного образовательного учреждения, занимаемой должности.

**4.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

4.3.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4.3.2.Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.3.3.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

4.3.4.Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.3.5.Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

**V. Оплата труда и нормы труда.**

**5.1.Стороны договорились:**

5.1.1. Оплата труда в МБОУ-СОШ №17 им.Казиахмедова С.Г. осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства РД от 8 октября 2009г. № 345 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан №345 от 28 сентября 2011 года «О внесении изменений в Постановление Правительства РД от 8 октября 2009г. № 345».

5.1.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.

5.1.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

5.1.5.Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 30% от базовой части ФОТ.

5.1.6.Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 80% и 20%.

5.1.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

5.1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд № 5727-ТЗ от 08.12.10 г.)

5.1.11. При определении размеров нагрузки руководителя учреждения предоставлять ему право на ведение не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю педагогической нагрузки с целью сохранения права на досрочную пенсию по старости.

5.1.12. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.1.13. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

# «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

5.14.За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.1.15.Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в размере среднего заработка.

5.1.16. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно.

5.1.17.На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

5.1.18.Установленный при тарификации размер заработной платы учителя выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.19.Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости в размере до 0,12 и до 0,24 соответственно согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 и комитета высшей школы Миннауки России от 07.10.1992 №611) по решению соответствующей комиссии.

5.1.20. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.1.21 .Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

5.1.23.Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до двух лет по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

- службы в рядах Российской Армии.

5.1.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.1.25. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.1.26. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

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

5.1.28. Изменение размера заработной платы производится:

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

**5.2 Руководитель обязуется:**

5.2.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме путем перечисления на банковскую карту или выдачей наличных на руки. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

5.2.3. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

5.2.4. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложение №3к коллективному договору, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

5.2.5. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.2.6. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.2.7. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.2.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

**5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

5.3.1. Осуществляет контроль за правильностью исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

5.3.2. Организует учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

5.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с нарушениями в начислении заработной платы работнику.

**VI. Социальные гарантии , льготы, компенсации.**

**6.1 Стороны пришли к соглашению о том что:**

6.1.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.1.2. В целях обеспечения права работника на признание его квалификации при принятии решения о несоответствии уровня квалификации требованиям высшей квалификационной категории, если эксперты признали возможным соответствие уровня квалификации работника требованиям первой категории, направлять аттестационные документы работника в соответствующую экспертную группу.

6.1.3. Производить в соответствии с коллективным договором оплату за счет средств образовательного учреждения участия работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.1.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

6.1.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий. Список должностей, по которым совпадают профили работы, является приложением к Коллективному договору. (Приложение № 4).

Результаты педагогической деятельности по другой педагогической должности (при соответствии профиля работы или специализации) учитывать при аттестации работника на соответствие занимаемой должности, а также на соответствие уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационным категориям.

6.1.6. Продлить срок действия до одного года квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребенком;

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

- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

- службы в рядах Российской Армии.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производится с учетом данных категорий в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.1.7.Предусматриваются особые (упрощенные) формы аттестации на соответствие требованиям первой (высшей) квалификационной категории для победителей и лауреатов всероссийских и региональных профессиональных конкурсов, для педагогических работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень.

6.1.8.Совершенствуется по согласованию с профсоюзными органами система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создаются необходимые условия при проведении аттестации, разрабатываются соответствующие рекомендации.

6.1.9.Предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию не менее 2 лет по другой должности.

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

6.1.11.Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

**6.2. При наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:**

6.2.1.Сохранение средней заработной платы по основному месту работы за работниками образовательных учреждений, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, проезда к месту учебы и обратно, а также выплата командировочных расходов осуществляются за счет работодателя.

6.2.2.Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на прохождение аттестации без возмещения им командировочных расходов согласно законодательству.

**6.3.Работодатель обязуется:**

6.3.1.Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

6.3.2.Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

6.3.3.Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.3.4.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3.5.Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.3.6.Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

**6.4.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

6.4.1.Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

6.4.2.Направить средства бюджета первичной профсоюзной организации:

- на оказание материальной помощи работникам;

- на частичную компенсацию приобретения путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза

**VII. Охрана труда и здоровья**

**7.1. Работодатель обязуется:**

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

7.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.1.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

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

7.1.8.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.1.10.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.11.Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

**7.2. Стороны договорились:**

7.2.1.Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Не прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

7.2.2.В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в органы управления образованием.

**7.3.Работник в области охраны труда обязан:**

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

7.3.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3.Проходить 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.

7.3.4.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

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

**7.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

7.5.1.Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.5.2.Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.5.2Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.5.3.Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда профкомов, способствовать формированию и организации деятельности комиссий по охране труда. Оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.5.4.Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, при приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

**VIII. пенсионное обеспечение.**

8.1. **Стороны соглашения.**

8.1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 01 апреля 1996г. №27-ФЗ, работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

8.1.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

* дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений (софинансирование) в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ;

**8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1 Осуществлять обязательное пенсионное страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2.2. Создавать совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по пенсионным вопросам.

8.2.3. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

8.2.4. Выдавать работникам образовательных учреждений один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд РФ.

8.2.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

8.3. **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

8.3.1. Осуществлять контроль за своевременной и полной уплатой страховых взносов работодателем в Пенсионный фонд РФ.

8.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

8.3.3. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.3.4. Осуществлять контроль за деятельностью образовательного учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

**IX. Гарантии прав профсоюзных органов**

**и членов профсоюза.**

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, , Уставом образовательного учреждения, , коллективным договором.

**9.2.** **Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:**

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации. (ст.377 ТК РФ).

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организации.

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

9.2.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 ,

пункту 5,пункту 6 б), пункту 8 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.2.6. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%

9.2.7. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.8. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

9.2.9.Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

9.2.10. Признавать, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:**

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается данным коллективным договором, соглашениями.

9.3.2. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов 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.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, депремирование и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4**.Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения подлежат:**

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
* работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- режим работы всех категорий работников;

- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;

- расписание занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

- должностные обязанности работников;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;

* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.8. **Стороны способствуют заключению коллективного договора и соглашений между работодателем и работниками (в лице председателя первичной профсоюзной организации).**

**X. Контроль за выполнением**

**коллективного договора.**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения № 1 от 14 ноября 2016 года.

От работодателя: От работников:

Директор Председатель первичной

общеобразовательного учреждения профсоюзной организации

общеобразовательного

учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шихмагомедова А.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Мисриханова Р.А.

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
3. Положение об оплате труда работников
4. Перечень должностей, по которым учитывается квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы

**Приложение №1**

**к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ-СОШ №17 им. Казиахмедова С.Г.**

**1. Общие положения**

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

**2. Основные права и обязанности работодателя:**

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**3. Основные права и обязанности работника образовательного учреждения.**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995г. №46.

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**4. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- паспорт удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета -для военнообязанных и лиц;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении ( ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»);

- справка о судимости (погашенной судимости).

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и тд.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими, нормативно-правовыми актами образовательного учреждения.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.6. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, -до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

**5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работниковобразовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6.Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

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

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника(ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4.1. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в триместр. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

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

5.4.5. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзном органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

- курить в помещении образовательного учреждения.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

**6. Поощрения за успехи в работе**

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитания обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

**7. Трудовая дисциплина**

7.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

-замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7.В соответствии с п.п. 2,3 ст. 55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение( ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

**8. Техника безопасности и производственная санитария**

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

**Приложение №2**

**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работников, которым предоставляется дополнительный отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней) |
| 1.Завхоз школы | 8 |
| 2.Заведующий библиотекой | 8 |

**Приложение №3**

**к коллективному договору**

**Положение об оплате труда**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждение «Средняя общеобразовательная школа №17 им. Казиахмедова С.Г» города Дербент Республики Дагестан.**

**I. Общие положения.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства РД от 8 октября 2009г. № 345 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан №345 от 28 сентября 2011 года «О внесении изменений в Постановление Правительства РД от 8 октября 2009г. № 345».

2. Положение применяется при определении заработной платы работников МБОУ-СОШ №17 им.Казиахмедова С.Г. (далее – учреждение), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждения, устанавливаемые на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия оплаты труда директоров, заместителей директоров учреждения;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, а также настоящим Положением.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются применительно к ранее установленным им, исходя из тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основании положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Дагестан по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9. Директор учреждения несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должен также руководствоваться:

Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 01.06.2011);

требованием пункта 3 статьи 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», в соответствии с которым заработная плата работников государственных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, ему (работнику) производится доплата до минимального размера оплаты труда.

12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

**2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ-СОШ №17 им.Казиахмедова С.Г., размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления.**

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования).

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-ционные уровни | Наименование должности | Должностные оклады  (руб.) |
| – | Вожатый; секретарь учебной части. | 1858-2398 |

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Наименование должности | Размер  оклада  (рублей) |
| 1-й квалификационный уровень | старший вожатый: | 2398-3491 |
| при наличии высшего  профессионального образования и  стажа педагогической работы свыше 10 лет или II  квалификационной категории | 3822 |
| при наличии I квалификационной категории | 4132 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4463 |
| 2-й квалификационный уровень | Педагог  дополнительного образования: | 2398-3822 |
| при наличии II квалификационной  категории | 4132 |
| при наличии I квалификационной  категории | 4463 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4797 |
| Социальный педагог: | 2636-3822 |
| при наличии высшего  профессионального образования и  стажа педагогической работы от  10 до 20 лет или II  квалификационной категории | 4132 |
| при наличии I квалификационной  категории | 4463 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4797 |
| 3-й квалификационный уровень | Педагог-психолог: | 2398-3822 |
| при наличии II квалификационной  категории | 4132 |
| при наличии I квалификационной  категории | 4463 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4797 |
| Мастер производственного  обучения: | 2897-3822 |
| при наличии высшего  профессионального образования и  стажа педагогической работы  свыше 10 лет или II  квалификационной категории | 4132 |
| при наличии I квалификационной  категории | 4463 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4797 |
| 4-й квалификационный уровень | Преподаватель-организатор основ  безопасности жизнедеятельности: | 2897-3822 |
| при наличии II квалификационной  категории | 4132 |
| при наличии I квалификационной  категории | 4463 |
| при наличии высшей  квалификационной категории | 4797 |
|  | Учитель: | 2847-4128 |
|  | при наличии высшего  профессионального образования и  стажа педагогической работы  свыше 20 лет или II  квалификационной категории | 4463 |
|  | при наличии I квалификационной  категории | 4820 |
|  | при наличии высшей  квалификационной категории | 5181 |

2.2. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания «Заслуженный учитель Республики Дагестан» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Республики Дагестан» и «Народный учитель Российской Федерации»;

за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.1. Повышающий коэффициент за специфику работы определяется в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NN  п/п | Основание для установления повышающего коэффициента | Коэффициент  специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Общеобразовательные учреждения, в том числе:  - индивидуальное обучение на дому детей, имеющих  ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения; | 0.20 |

2.2.2. Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" устанавливается в размере 1,08.

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии в размере:

при наличии ученой степени кандидата наук – 1,08;

при наличии ученой степени доктора наук - 1,16.

2.2.4. Повышающие коэффициенты учитываются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

* 1. Размеры окладов, ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам (Постановление Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размера окладов, ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих»).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер квалификационного уровня | Наименование должностей служащих | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий, кладовщик, секретарь. |  |
| 1 квалификационный уровень | 1 квалификационного разряда | 1704 |
| 2 квалификационного разряда | 1773 |
| 3 квалификационного разряда | 1858 |
|  | Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - водитель, лаборант, кочегар, повар |  |
| 2 квалификационный уровень | 4 квалификационного разряда | 1943 |
| 10 квалификационного разряда | 3476 |

* 1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства ведущего звена" (Постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. №346)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей служащих | Размер должностного оклада (рублей) |
| Библиотекарь | 2403-3822 |

Размеры окладов (должностных окладов) специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

**3. Условия оплаты труда директора, заместителей МБОУ-СОШ №17 им.Казиахмедова С.Г.**

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директору принимается учредителем.

Решение о премировании заместителей директора учреждения принимается директором.

3.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 2,5 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Дагестан утвержден постановлением Правительства Республики Дагестан от 17 июня 2009 года № 184.

Должностной оклад заместителя директора учреждения по АХЧ устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора, должностные оклады других заместителей директора учреждения– на 10 процентов ниже должностного оклада директора, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера, не относящихся к оплате труда (в связи с награждением ведомственными наградами), и материальной помощи), за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя вводится повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда учреждения.

3.3. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры коэффициентов для определения должностного оклада руководителя учреждения по группам оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом учредителя.

3.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

3.5. Стимулирование директора учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании, утверждаемым нормативным актом учредителя.

Стимулирование заместителей директора учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

3.6.  Директору учреждения и его заместителям по согласованию с учредителем разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, размер максимальной нагрузки утверждается учредителем ОУ и устанавливается в пределах 0,6 ставки (12 часов).

Определение размеров заработной платы директора и его заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

**4. Условия осуществления и размеры выплат**

**компенсационного характера.**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

К указанным выплатам относятся:

4.2.1. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник).

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директор учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) − устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания − устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, − устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) доплата за работу в ночное время − устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 25 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) оплата за работу не входящую в круг основных обязанностей для учреждений устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Основание** | **Размер компенсационных выплат, в процентах** |
| **за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):** |  |
| 1-4 классы | 15 |
| 5-11 классы  (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата производится в половинном размере) | 20 |
| **за проверку письменных работ:** |  |
| в 1 - 4 классах; | 15 |
| по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы | 15 |
| по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах; | 15 |
| по математике, иностранному языку; | 10 |
| по химии, физике | 5 |
| (в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат).  Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки. |  |
| **за заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе):**  общеобразовательные школы  В число оплачиваемых кабинетов – кабинет ОБЖ не включается. | 10 |
| за обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер. При наличии в штате техника, договора на эксплуатацию – доплата не производится. | 3 (но не более 50 на учреждение) |
| за заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов комплектов  до 10 | 10 |
| от 11 до 20 | 15 |
| 21 и выше | 20 |
| при наличии комбинированных мастерских |  |
| до 10 | 20 |
| от 11 до 20 | 30 |
| 21 и выше | 35 |
| За выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, доплата производится как за одну мастерскую, независимо от того, в скольких помещениях она размещена. |  |
| За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, школах – интернатах с числом классов, классов – комплектов |  |
| 11 – 19 | 25 |
| 20 – 29 | 50 |
| 30 и более | 100 |
| за работу с библиотечным фондом бесплатных учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в образовательном учреждении: |  |
| от 100 до 800 | 3 |
| от 801 до 2000 | 5 |
| от 2001 до 3500 | 10 |
| За каждые последующие 1500 экз. | 5 |
| При этом общая доплата по учреждению не должна превышать: | 20 |
| за преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке | 15 |

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

**5. Условия осуществления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1.  В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования (Советом школы) по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.2. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога, утверждается учредителем.

На основе данного Положения администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления (Советом школы) разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера учителям, составляет 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, а для лиц, занимающих другие должности 15 процентов.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем со дня рождения, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

работникам − на основании приказа руководителя учреждения;

директору учреждения – на основании приказа учредителя.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.

Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1-го сентября 2011 года.

**Критерии для стимулирующих выплат педагогическим работникам СОШ № 17**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | | | | **Баллы** | **Подтверждающие документы** |
| 1 | Результаты внутришкольной аттестации (административные проверочные работы)  Позитивная динамика обученности (по четвертям) + коэффициент сложности предмета | | | | 0 – 2 | Мониторинг |
| 2 | Высокая результативность по ЕГЭ   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Класс** | **Основные** | **Выборочные** | **Пробные** | | 11 класс | 2 – 2,5 | 1 – 1,5 | от 0,1 до 0,5 | | 9 классы | 1,5 – 2 | 0,5 – 1 | | 4 классы | 1 – 1,5 |  | | | | |  | *Мониторинг – 0,1*  *ОГЭ – 0,2* |
| 3 | Предметные олимпиады, ученические конференции, | | | |  | Списки победителей, грамоты, дипломы  *Если на школьном этапе ученик не получил первое место, но участвует в городском туре, оценивается в 0,25 балла.* |
|  | **I место** | **II место** | **III место** |
| Школьные | 0,5 | - | - |
| Городские | 1,5 | 1 | 0,5 |
| Республиканские | 2,5 | 2 | 1,5 |
| Российские | 3,5 | 3 | 2,5 |
| 4 | Открытые уроки и мероприятия по предмету по одному:  Школьный уровень  Городской уровень  Республиканский | | | | 0,5 – 1  1,5  2 | Для выставления баллов необходимо сдать подтверждающий материал |
| 5 | Открытые уроки и мероприятия по положению | | | | 0,3 – 0,5 |  |
| 6 | Конкурсы «Учитель года», «Самый классный классный»  Городской  Республиканский | | | | 2 – 3  4 – 5 | За участие:  Город – 1,5  Республика – 2  За победу в республиканских конкурсах оплата производится весь год |
| 7 | Выступление на семинарах, педсоветах, методсоветах, конференциях, пед.чтения   |  |  | | --- | --- | |  | Докладчик | | Городской уровень | 0,25 | | Республиканский уровень | 0,5 | | | | |  | Доклады, информации |
| 8 | Открытые мероприятия по одному (воспитательные, классный час)  Школьный уровень  Городской уровень  Республиканский | | | | 0,5 – 1  1,5  2 | Справка заместителя директора по УВР, ВР, оформленные мероприятия |
| 9 | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Спартакиады, Брейн-ринг, Самый умный | **I место** | **II место** | **III место** | | Городские | 1 | 0,5 | 0,25 | | Республиканские | 2,5 | 2 | 1,5 |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | Творческие конкурсы: | Город | Республика | | Стихов | 0,1 – 0,3 | 0,3 – 0,5 | | Сочинений | 0,1 – 0,3 | 0,3 – 0,5 | | Музыкальные | 0,1 – 0,3 | 0,3 – 0,5 | | Рисунков | 0,1 – 0,3 | 0,3 – 0,5 | | Фото | 0,1 – 0,3 | 0,3 – 0,5 | | | | |  | Списки победителей, грамоты, дипломы  Грамоты, выписка из протокола |
| 10 | Рейтинг учителя и классного руководителя.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 1 уровень | 2  уровень | 3  уровень | 4  уровень | 5  уровень | | 1,5 | 1 | 0,75 | 0,5 | 0,25 | | | | |  |  |
| 11 | За наличие звания | | | | 20% от оклада |  |
| 12 | За категорию | | | |  |  |
| 13 | За стаж | | | |  |  |

**Стимулирующие выплаты социально-психологической службы СОШ№17**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися | 5 |
| 2 | Своевременное и качественное ведение банка, охваченных различными видами контроля | 5 |

**Стимулирующие выплаты заведующей библиотекой СОШ№17**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Высокая читательская активность обучающихся | 3 |
| 2 | Оформление тематических выставок | 3 |
| 3 | Участие в общешкольных и городских мероприятиях | 3 |

**Стимулирующие выплаты завхозу СОШ№17**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности | 7 |
| 2 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 7 |
| 3 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы. | 7 |
| 4 | Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса. (1-7) | 7 |
| 5 | Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей | 7 |

**Стимулирующие выплаты секретарю-делопроизводителю, документоведу СОШ№17**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 2 |
| 2 | Исполнительская дисциплина (качественное ведение кадровой документации, своевременная предоставление материалов, отчетов и т.д.) | 3 |
| 3 | Выполнение работа, связанных с производственной необходимостью, не входящих в круг должностных обязанностей | 2 |
| 4 | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников | 2 |

к  [Положению](#_top) об оплате труда

# Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственно-общественного управления и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

# Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

**Критерии для расчета стимулирующих выплат** **заместителям директора МБОУ СОШ № 17**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Макси­маль-ный балл** |
| **1.** | **Повышение качества учебно-**  **воспитательного процесса и доступность образования** | 1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям | 3 |
| 1.2. Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценки (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование, мониторинги и др.) | 3 |
| 1.3. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе | 2 |
| 1.4. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе | 2 |
| 1.5. Качественные результаты итоговой аттестации  учащихся по курируемым предметам (не менее 50% обучающихся - на «4» и «5») | 3 |
| 1.6.Положительная динамика результативности участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского, Всероссийского уровня) и др. по курируемым областям | 2 |
| 1.7. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно-общественного управления, ученического самоуправления) | 2 |
| 1.8. Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей. | 2 |
| 1.9. Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения | 2 |
| 1.10. Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по курируемым предметам | 3 |
| 1.11. Отсутствие или уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете | 3 |
| 1.12. Качественная организация работы пришкольного лагеря для обучающихся (фактический охват не менее 10 %) | 2 |
| 1.13. Эффективность взаимодействия с учреждениями дополнительного образования (привлечение к работе на базе школы внештатных специалистов) | 2 |
| 1.14.Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 25 %) | 2 |
| **2.** | **Обобщение и распространение инновационного опыта; участие в методической и научно-**  **исследовательской работе** | 2.1.Качественная организация методической работы по курируемым областям, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий | 2 |
| 2.2.3а инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.) | 2 |
| 2.3.Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов по курируемым направлениям деятельности школы | 2 |
| **3.** | **Использование информационно- коммуникативных технологий** | 3.1.Высокий уровень использования педагогами имеющегося материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (интерактивные комплексы, компьютерная техника, учебно-лабораторное оборудование и др.) по предметам курируемых циклов | 2 |
| **4.** | **Управленческая деятельность, работа с кадрами** | 4.1.Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др) | 2 |
| 4.2.Качественная организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора, отсутствие замечаний). | 2 |
| 4.3.Создание и поддержание благоприятного морально- психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций) | 2 |
| 4.4.3а выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями | 2 |

Приложение №4

к коллективному договору

**Перечень должностей, по которым учитывается квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой присвоена квалификация** | **Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1** |
| **1** | **2** |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог–организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу курса «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду. Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) |
| Учитель музыки образовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель в общеобразовательном учреждении | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования. |

**Приказ № 112**

От 28 августа 2014 года по СОШ № 17

**Об установлении сроков выплаты заработной платы в школе**

Согласно ТК РФ ст. 136, коллективного договора МБОУ СОШ № 17 им. Казиахмедова С.Г. г. Дербента на 2013 – 2015 годы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить следующие сроки для выплаты заработной платы работникам школы:

* Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
* Днями выплаты зарплаты являются 21 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.
* Зарплата выплачивается по месту работы или перечисляется на банковские карточки.

Директор МБОУ СОШ № 17: Шихмагомедова А .А.