

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение –
Ново-Ямская основная общеобразовательная школа

Коллективный договор

муниципального бюджетного
образовательного учреждения –
Ново-Ямской основной
общеобразовательной школы
на 2018-2021 годы

От работодателя:

Директор МБОУ – Ново-Ямская ООШ

В.Н.Ткачёв

« 25 » 12 20 18г

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

Ж.И.Исаева

« 25 » 12 20 18г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
администрации Севского муниципального района

Регистрационный № 8

Дата регистрации: « 25 » декабря 2018 года

Коллективный договор

**муниципального бюджетного
образовательного учреждения –
Ново-Ямской основной
общеобразовательной школы
на 2018-2021 годы**

прошел уведомительную регистрацию в администрации
Севского муниципального района

Регистрационный № _____

Дата регистрации: « _____ » _____ 2018 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – Ново-Ямской основной общеобразовательной школе села Новоямское Брянской области (далее МБОУ – Ново-Ямская ООШ) .

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации » и иными законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников МБОУ – Ново-Ямской ООШ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательными правовыми и иными нормативными актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) работодатель в лице его представителя – директора МБОУ – Ново-Ямской ООШ Ткачёва Владимира Николаевича

2) работники учреждения в лице их представителя – председателя трудового коллектива

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ – Ново-Ямской ООШ, в том числе заключившие трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения (далее по тексту ОУ), его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем ОУ. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ, вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ положением коллективного договора.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по октябрь 2021 года включительно.

1.11. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ – Ново-Ямской ООШ
- Положение о порядке установлении расчёта оплаты за неаудиторную занятость.
- Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно- управленческому, обслуживающему
- Положение об установлении доплат и надбавок из специального фонда оплаты труда работников МБОУ – Ново-Ямской ООШ
- Положение об установлении доплат и надбавок из фонда экономии заработной платы труда работников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования.

- Соглашение по охране труда

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на неопределенный срок (не более 3 лет.)

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

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ)

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

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

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Установленная педагогам нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов или групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях

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

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя МБОУ – Ново-Ямской ООШ возможны только

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

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

- б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

- д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.12. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не

приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373, 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года; председатель Совета трудового коллектива, члены Совета трудового коллектива

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

ВОЗМОЖНОСТИ.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ),(приложение№1) учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения, уставом учреждения .

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

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

5.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.6. Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена

введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.9. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе.

Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива с дополнительной оплатой.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

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

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для работников – 56 календарных дней - для обслуживающего персонала -28 календарных дней.

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

5.18. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.20. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- в случае свадьбы работника – 3 дня
- на медицинское обследование по настоянию врача – 1 день

5.21. Без сохранения заработной платы:

- мужчинам и жены которых находятся в после родовом отпуске – до 14 дней;
- родственникам, для ухода за заболевшим членами семьи – на срок согласно заключению медучреждения;
- работникам, в связи с юбилейными датами – до 2-х дней;
- отцу при рождении ребёнка – до 2-х дней;
- на свадьбу детей – до 3-х дней.

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения. Согласно положения о представлении отпусков.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) и стимулирующие выплаты

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением №710 от 28.11.2014г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Севского муниципального района» и приказа по МБОУ – Ново-Ямской оош №____ от 31.08.2016 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ – Ново-Ямской ООШ».

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного бюджетного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с Советом трудового коллектива (Приложение №3)

6.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда. При условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.8. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

Выплата заработной платы работников производится в единые сроки:

- 10 числа текущего месяца – срок выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца.
- 25 числа текущего месяца – срок выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить в соответствии со ст.236 ТК РФ

6.9. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при изменении стажа педагогической работы,
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при изменении численного состава класса (группы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, приложением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

- заработная плата выплачивается за всё время отпуска с законодательством ст.136 ТК РФ.

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится со следующего дня после выплаты отпускных;

- стороны признают, что администрация учреждений не имеет права обязать работников выполнять работу, обусловленную договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ ст.95.ст.2 и 3 ст.37 Конституция РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателем за один день в письменной форме приостановить до момента выплаты заработной платы;

6.11.В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное бюджетное учреждение может устанавливать надбавки к ставке работникам, награждённым ведомственными знаками отличия на условиях, определённых Положением о порядке распределения специальной и стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.12.Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утверждённого фонда оплаты труда, помимо случаев, установленных законодательством РФ, также

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились: - в целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить мониторинг процесса системы оплаты труда;

- совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

6.14.Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст.372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах.

6.15.В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.16.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.16.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

6.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.18. 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 (ст.152 ТК РФ).

6.19. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

6.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.21.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.22.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.23. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, устанавливаемом постановлением Правительства Брянской области и органами местного самоуправления. Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

в очередном отпуске;

-в декретном отпуске;

-в отпуске по уходу за ребенком;

-в период временной нетрудоспособности.

7.2.Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. Оказывает материальную помощь работникам, обеспечивает и выплачивает разовую материальную помощь при уходе в отпуск, размер и порядок выплаты, которой устанавливается законодательством Брянской области.

7.4. Стороны договорились. В целях защиты интересов педагогических работников график проведения аттестации для лиц имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации нахождение в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.6. В случаях истечения срока квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее года, сохранять выплату заработной платы с учётом имеющейся у них категории до наступления пенсионного возраста.

7.7. Стороны договорились, что работодатель

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющую работу, которую работник может выполнять.

7.8. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно приложению №1 к Соглашению.

7.9. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.10. Аттестации не подлежат: - педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.

7.11. Стороны признают необходимым: оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учётом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышении квалификации) специалистов.

7.12. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.
- 8.3. Организовать работу в образовательном учреждении по проведению специальной оценки условий труда работающих.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.
- 8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 3).
- 8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 8.10. Сохранить место работы работникам образовательного учреждения среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с Советом трудового коллектива
- 8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов совета трудового коллектива.
- 8.16. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками образовательного учреждения.
- 8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.19. Один раз в полгода информировать коллектив образовательного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.20. Совместно с Советом трудового коллектива регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда состояния охраны труда и принимаемых мерах в этой области.

9. Обеспечение деятельности Совета трудового коллектива

9.1. Администрация школы признаёт Совет трудового коллектива, представляющий большинство работающих в муниципальном бюджетном образовательном учреждении – Ново-Ямской основной общеобразовательной школе единственным представителем трудового коллектива.

9.2. Итоги выполнения коллективного договора обсуждать на общем собрании не реже одного раза в год.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Предоставлять Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.3.2. За счет средств неаудиторной занятости фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% от ставки (ст.377 ТК РФ).

9.3.7. Членов Совета трудового коллектива включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с советом трудового коллектива рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.3.9. Предоставлять возможность Совету трудового коллектива, его представителям, комиссиям, 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.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. 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 зарплате и страховых взносах работников.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.14. 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).
- 10.15. 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).

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания и до заключения нового коллективного договора.

Директор школы

Председатель Совета трудового коллектива



Исачёв В.Н.

Ж.И.Исаева

Выписка из протокола №5
собрания трудового коллектива МБОУ –Ново-Ямской
основной общеобразовательной школы Севского района

с.Новоямское

31 июля 2018 года

Количество членов трудового коллектива – 33

Присутствуют – 30

Председатель собрания – Исаева Жанна Ивановна, учитель

Секретарь – Бондарева Людмила Николаевна, учитель

Слушали: Исаеву Жанну Ивановну, которая зачитала текст коллективного договора администрации и трудового коллектива школы. Было предложено принять коллективный договор сроком на 3 года.

Голосовали: «за» - единогласно

«против» - нет

«воздержавшихся» - нет

Решили» Принять настоящий коллективный договор администрации и трудового коллектива МБОУ – Ново-Ямской основной общеобразовательной школы на 3 года

Председатель



Ж.И.Исаева

Секретарь



Л.Н.Бондарева

Верно

Секретарь собрания



Л.Н.Бондарева

Приложение №1

Соглашение по охране труда

Мы, нижеподписавшиеся директор МБОУ – Ново-Ямской ООШ Ткачёв В.Н. и председатель Совета трудового коллектива заключили соглашение о том, что учреждение обязуется выполнять мероприятия по охране труда по выбранному плану. План проведения мероприятий по охране труда и противопожарной безопасности прилагается.

Директор  /В.Н.Ткачёв/

Председатель Совета трудового коллектива  /Ж.И.Исаева/

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Единица учета	Стоимость работ, р.	Сроки проведения	Ответственные лица
1	Проведение специальной оценки условий труда.	7	1161-32	4 квартал	В.Н.Ткачёв
2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	3	3000	Ежегодно; апрель	В.Н.Ткачёв
3	Приобретение веников, энергосберегающих лампочек, дезинфицирующих, моющих средств, спецодежды.	Шт., Комплек т, пара	1000	В течении года	В.Н.Ткачёв
4	Комплектование медицинской аптечки	шт	Без финансирования	Сентябрь	В.Н.Ткачёв
5	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	21	24039	Согласно графику	В.Н.Ткачёв
6	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	шт	1000	постоянно	В.Н.Ткачёв
7	Перезарядка огнетушителей	13	13000	Август (по графику РОО)	В.Н.Ткачёв

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива МБОУ - Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.



Положение
об оплате труда работников МБОУ-Ново-Ямской ООШ

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Брянской области (далее-Положение) разработано в соответствии с трудовым кодексом РФ в соответствии с Постановлением №710 от 28.11.2014г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Севского муниципального района» и приказа по МБОУ – Ново-Ямской ООШ № _____ от 31.08.2016г. «Об утверждении положения об оплате труда работников МБОУ-Ново-Ямской ООШ»
2. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечнем видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.
3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложения 1 к настоящему Положению.
4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
6. Оплата труда в образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области.

Базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

Повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень.

Ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно закону Брянской области от 08.12.2006 № 115-З «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ» (с изменениями и дополнениями).

2.2. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 13 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{баз} – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}$, где

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук- базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Базовый фонд оплаты труда работников образовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет не более 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}$, где

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

$\text{ФОТбаз.уп} = \text{ФОТуп.ауд} + \text{ФОТуп.неауд}$, где

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТуп.ауд – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТуп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в общей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответственно не более 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов образовательное учреждение определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе

в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников образовательных учреждений

3.1. Размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательного учреждения.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1,5,6,7 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$Bo = B \times K0 \times K1 \times K2$, где

Bo - размер базового оклада работника;

B - величина базовой единицы.

K0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K1 - коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K2 - коэффициент специфики работы.

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K2 = 1 + K2.1 + K2.2$ и т.д., где

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом повышенной квалификации (за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, отраслевые нагрудные знаки).

В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента повышенной квалификации по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

Коэффициент повышенной квалификации по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

4. Расчет ставок (окладов) работников образовательных учреждений

4.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Крук} \times (1 + K4) \times (1 + K5) \times (1 + Kзв), \text{ где}$$

Орук – размер оклада руководителя;

Оср.п.п - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал»;

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал», где

$\text{Крук} = 1,3$ кроме руководителей учреждений государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, для которых $\text{Крук} = 2$;

K4 - коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Kзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Орук} \times \text{Кзам}, \text{ где}$$

Озам – размер оклада заместителя руководителя;

Орук – размер оклада руководителя;

$K_{зам} = 0,7 - 0,8$ где

$K_{зам}$ – коэффициент.

4.3. Оклад главного бухгалтера образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$О_{гл.б} = О_{рук} \times K_{гл.б}$, где

$О_{гл.б}$ – размер оклада главного бухгалтера;

$О_{рук}$ – размер оклада руководителя;

$K_{гл.б} = 0,7 - 0,8$ где

$K_{гл.б}$ – коэффициент.

4.4. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления. Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$О_{рук.струк.} = Б_о + Б_о \times K_4 + Б_о \times K_5 + Б_о \times K_{зв}$, где

$О_{рук.струк.}$ – размер оклада руководителя структурного подразделения;

$Б_о$ – величина базового оклада;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

$K_{зв}$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$О_{сп} = Б_о + Б_о \times K_3 + Б_о \times K_4 + Б_о \times K_{зв}$, где

$О_{сп}$ – размер ставки (оклада) специалиста;

$Б_о$ – величина базового оклада;

K_3 - коэффициент педагогического стажа работы,

K_4 - коэффициент квалификации;

$K_{зв}$ – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$О_{сл} = Б_о + Б_о \times K_{зв}$, где

Осл – размер оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.7. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$Ор = Бо + Бо \times Кт + Бо \times Ккв, \text{ где}$$

Ор – размер оклада рабочего;

Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

5. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = О_{рук} (Орук.струк) + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ, \text{ где}$$

$ЗП_{рук}$ – заработная плата руководителя;

$О_{рук} (Орук.струк)$ – оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения;

$ЗП_{рук.пн}$ – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где

$$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}, \text{ где}$$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

$О_{сп}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам} = О_{зам} + ЗП_{зам.пн} + КВ + СВ, \text{ где}$$

$ЗП_{зам.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$О_{зам}$ – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{зам.пн}$ – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где

$$ЗП_{зам.пн} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}, \text{ где}$$

пнорм

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

О_{сп} – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательного учреждения

рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{гл.б}} = О_{\text{гл.б}} + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП_{гл.б} – заработная плата главного бухгалтера;

О_{гл.б} – оклад главного бухгалтера образовательного учреждения;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сп.уп}} = О_{\text{сп}} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП_{сп.уп} - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

О_{сп} – ставка (оклад) специалиста;

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сп.}} = О_{\text{сп}} + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП_{сп.} – заработная плата специалиста;

О_{сп} – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сл}} = О_{\text{сл}} + КВ + СВ, \text{ где}$$

ЗП_{сл} – заработная плата служащего, где

О_{сл} – оклад служащего образовательного учреждения;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_r = O_p + KB + CB, \text{ где}$$

ЗП_р - заработная плата рабочего;

O_р - оклад рабочего;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другие.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Руководителю государственного образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются департаментом образования и науки Брянской области с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных учреждений. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и

компенсационного характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании Положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.4. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением 3 настоящего Положения.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательное учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Согласовано
Председатель Совета
трудоого коллектива
 Ж.И.Исаева

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ – Ново-Ямской ООШ

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образовательных учреждений**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффици ента КО
РУКОВОДИТЕЛИ структурных подразделений		
1 квалификацион ый уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
2 квалификационн ый уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	1,2
3 квалификационн	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного	

3 квалификационн ый уровень руководителя структурного подразделения	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	1,3
СПЕЦИАЛИСТЫ		
группа «педагогический персонал» категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической, или психолого-педагогической) деятельностью в образовательном учреждении.		
1 квалификационн ый уровень педагогического персонала	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационн ый уровень педагогического персонала	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,1
3 квалификационн ый уровень педагогического персонала	Воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационн ый уровень педагогического персонала	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2

*обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч).

**обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч).

***повар 2-3 разрядов ЕТКС, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 05.03.2004г. № 30

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Водитель, машинист (кочегар) котельной*, машинист (кочегар) котельной**, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар***	1,15

*обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (свыше 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч).

**обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч)

***повар 4-5 разрядов ЕТКС, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 05.03.2004г. № 30

ОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива МБОУ- Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ -
Ново-Ямской ООШ
Ткачев В.Н.
Приказ № 42 от 18.08.18

Положение
О порядке распределения неаудиторной занятости
По МБОУ-Ново-Ямской ООШ

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, реализующих основные общеобразовательные программы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии их творческой активности и инициативы. Осуществления всех видов выплат, предусмотренных настоящим положением, производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Настоящее положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2. Расчет оплаты за неаудиторскую занятость

2.1. Неаудиторская занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя), работа направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время. Неаудиторская занятость включает:

1. Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
 2. Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями;
 3. Клубовая работа;
 4. организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся;
 5. организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.2. Расчет ежемесячной оплаты неаудиторной занятости осуществляется по балльной системе:

Виды деятельности неаудиторной занятости	Баллы (от и до)
Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам	3
Кружковая работа	2
Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися	2
Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями	2
Организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся	2
Организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно	2
Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	2
Итого	15

2.2.1. Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (СтБ) определяется по формуле:

$$\text{СтБ} = \text{ФОТоп.неауд} : \text{ОБ, где}$$

ФОТоп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ОБ - общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

$$\text{СтБ} = \text{ФОТоп.неауд} : \text{ОБ, где}$$

ФОТоп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ОБ - общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

2.2.2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Днз) определяется по формуле:

$$\text{Днз} = \text{СтБ} \times n,$$

где: СтБ - стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n - общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

Виды деятельности неаудиторной занятости	Баллы (от и до)	
1	2	
Проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам	3	
Кружковая работа	2	
Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися	2	
Руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями	2	
Организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся	2	
Организация проезда обучающихся к месту учебы и обратно	2	
Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	2	
Итого	15	

2.2.1. Расчет средней стоимости одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала (СтБ) определяется по формуле:

$$\text{СтБ} = \text{ФОТоп.неауд} : \text{ОБ}, \text{ где}$$

ФОТоп.неауд - фонд оплаты труда неаудиторной занятости;

ОБ - общее количество баллов по всем видам деятельности, всего педагогического персонала.

2.2.2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость педагогического персонала (Днз) определяется по формуле:

$$\text{Днз} = \text{СтБ} \times n,$$

где: СтБ - стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n - общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива МБОУ - Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ -
Ново-Ямской ООШ
Ткачев В.Н.

где: СтБ - стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n - общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

Положения
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ – Ново-Ямской ООШ

1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
---------------------------	------------------------------------

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
	1. Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. 2. Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня. 3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса. 4. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества 5. Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения. 6. Работа учителей по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов. 7. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.). 8. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет общеобразовательного учреждения. 9. За работу на школьном сайте и мониторинговую деятельность. 10. За обслуживание компьютеров учителю информатики. 11. За заведование пришкольным участком. 12. За внеклассную работу по физкультуре и спорту.
Заместители директора по учебно- воспитательной работе	1. Эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований. 2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении. 3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности. 4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся. 5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения.

	6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников. 7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации. 8. Другое
--	---

3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

в связи с необходимостью длительного лечения работника;

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;

другое.

Материальная помощь к отпуску в размере 2000 рублей.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель трудового
 коллектива МБОУ - Ново-Ямской
 ООШ
 Исаева Ж.И.



**Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов)
 работников образовательных учреждений**

1. Базовый коэффициент			
	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
1.1.	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,4
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,35
		Среднее профессиональное образование	1,2
		Начальное профессиональное образование	1,1
		Среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	Стаж работы до 2 лет Стаж работы от 2 до 5 лет Стаж работы от 5 до 10 лет Стаж работы от 10 до 20 лет Стаж работы 20 и более лет	0,05 0,10 0,15 0,20 0,25
2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	<i>Квалификационная категория:</i> высшая категория первая категория вторая категория*	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	<i>Почетные звания РФ, СССР:</i> «Народный...» «Заслуженный...» <i>Ведомственные (отраслевые) награды:</i> Нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения»,	0,3 0,2
2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер	1,0

		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,3
			0,2
		II группа по оплате труда	
		Уровень 1 – руководители	
		Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер	0,7
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,2
		III группа по оплате труда	
		Уровень 1 – руководители	
		Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер	0,15
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,5
		IV группа по оплате труда	
		Уровень 1 – руководители	0,15
		Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер	0,1
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,3
			0,1
			0,05

*Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива МБОУ - Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ -
Ново-Ямской ООШ

Гкачёв В.Н.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ**

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,4

Примечания.

1. В образовательных учреждениях могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательным учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива МБОУ - Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.



Коэффициент специфики работы (K2)

№ п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
9.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива МБОУ - Ново-Ямской
ООШ

Исаева Ж.И.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ -
Ново-Ямской ООШ
Ткачев В.Н.

Приложение 8

Объемные показатели

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	$0,3 * 28 = 8,4$
2.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	$1 * 20 = 20$ $0,5 * 3 = 1,5$ Итого 21,5
3.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	0
4.	Наличие при государственном образовательном	За каждое указанное	

4.	Наличие при государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, спортивного зала	За каждый вид	15*1=15
7.	Наличие столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автобуса	За каждую единицу	20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га,)	За каждый вид	50
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений,	За каждый вид	20*1=20
11.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки,	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5* 28=14
12.	Организация предпрофильного обучения	За каждый класс	10

Итого

203,9

3. Государственные учреждения образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования;	свыше 400	до 400	до 300	-

	общеобразовательные лицеи и гимназии				
2	Учреждения начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, техникумы	свыше 350	до 350	-	-
3	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
4	Школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

СОГЛАСОВАНО
 Председатель трудового
 коллектива МБОУ - Ново-Ямской
 ООШ

 Исаева Ж.И.



Приложение 10

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников

1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах (1час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» (45 мин.) для обучающихся 1-го класса. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству проводимой указанными работниками учебных занятий продолжительностью не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждений. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющих, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки (оклада) заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

3. Учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку (оклад);

заработная плата в размере ставки (оклада), если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее, чем за два месяца.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу

каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

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

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

5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения, либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

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

II. Порядок исчисления заработной платы

2.1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей (за исключением преподавателей образовательных учреждений, предусмотренных разделом II настоящего Приложения)

2.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно 10 и 25 числа независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация учителей и преподавателей производится отдельно по полугодиям.

2.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 проц. часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 проц. от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки (оклада) заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 проц. от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (окладам).

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.5. В учебную нагрузку преподавателей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на лекционные, практические занятия, проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми, выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, а также 70 проц. от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов. Расчет часов в учебном плане

на прием устных и письменных зачетов, экзаменов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

На проверку домашних контрольных работ по общеобразовательным дисциплинам, дисциплинам общего, гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественно-научного циклов отводится 0,5 часа; по дисциплинам и профессиональным модулям профессионального цикла отводится 0,75 часа.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебную дисциплину по учебному плану, на проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, 70 % от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

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

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного образовательного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных указанным постановлением, включена оплата за отпуск.

IV. Порядок определения уровня образования

4.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников, определяются в соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд, как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 11 к настоящему Положению;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 12 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 12 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 11 к настоящему Положению.

Приложение 13

к Положению об оплате труда работников
государственных образовательных учреждений

Брянской области

**Формы тарификационных списков
педагогических работников государственных образовательных учреждений**

I. Тарификационный список педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Брянской области (за исключением государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования)

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания*	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Ставка (оклад)*	Повышающие коэффициенты	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7	8

Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата					
1-4 клас сы	5-9 клас сы	10-11 клас сы	1-4 клас сы	5-9 клас сы	10-11 клас сы	Компенсационные выплаты за:				Иные выплаты	Итого заработанная плата с учетом граф 12-16
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руководство	заведование учебными кабинетами	другие компенсационные		

9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	----	----	----	----	----	----	----	----

57

9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	----	----	----	----	----	----	----	----

II. Тарификационный список педагогических работников государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, находящихся в ведении Брянской области

N пп	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания*	* Стаж педагогической работы на начало учебного года	Ставка (оклад)*
1	2	3	4	5	6

Число часов в месяц в группе			Дополнительные оплаты				Иные выплаты	Итого: зарплата работника сентябрь за
			Компенсационные выплаты за:					
1гр	2гр	3гр	Преподавание опека успевающей группы	Классное руководство	Заведование Учебным кабинетом	Другие Компенсацион ные выплаты		
7	8	9	10				11	12

Директор школы





ПРОУМЕРОВАНО, ПРОШУМЕРОВАНО И
СРЕДНЕНО ПЕЧАТЬЮ 57 (и 28) ЛИСТОВ
МБОУ-НОВО-ЯМСКАЯ ООШ
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ  КУЧЕВ В.Н.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение –

Ново-Ямская основная общеобразовательная школа

Дополнительное соглашение к коллективному договору

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения –
Ново-Ямской основной
общеобразовательной школы
на 2022-2025 годы

От работодателя:

Директор МБОУ – Ново-Ямской ООШ

МБОУ-

Ново-Ямская

ООШ

В.Н.Ткачёв

«4»

20 21 г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

Исаева Ж.И.

«21»

11

20 21 г.

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в
администрации Севского муниципального района

Регистрационный № 18

Дата регистрации: «25» марта 20 22 г.

Протокол общего собрания МБОУ – Ново-Ямской ООШ
Севского района Брянской области

с.Новоямское

04.11.2021

Всего членов коллектива – 36 человека

Присутствовали – 30 человек

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Избрали председателем собрания Антюхова Т.А., секретарем Бондареву Л.Н.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Заключение дополнительного соглашения к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ
2. Избрание представителя от имени работников для подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ.

По первому вопросу повестки дня выступил директор МБОУ – Ново-Ямской ООШ Ткачёв В.Н., который сообщил, что истек срок действия Коллективного договора от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ и что было разработано коллективом работников и администрацией МБОУ – Ново-Ямской ООШ дополнительное соглашение к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ, зачитал его, а также внес предложение о его подписании в предложенной редакции.

Голосовали открытым голосованием – «за» - единогласно

Постановили: Заключение дополнительного соглашения к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ в предложенной редакции.

СЛУШАЛИ:

По второму вопросу повестки дня выступила председатель собрания Антюхова Т.А., которая предложила в качестве представителя от имени работников избрать Исаеву Жанну Ивановну, председателя трудового коллектива, и доверить ей подписание дополнительного соглашения к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ от имени работников.

Голосовали открытым голосованием – «за» - единогласно.

Постановили: Избрать в качестве представителя от имени работников Жанну Ивановну Исаеву и доверить ей подписание дополнительного соглашения к Коллективному договору от 25.12.2018 рег.№8 от 25.12.2018 МБОУ – Ново-Ямской ООШ
Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания _____ (Антюхова Т.А.)

Секретарь собрания _____ (Бондарева Л.Н.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору
от 25 декабря 2018 г.
рег.№ 8 от 25 декабря 2018 г
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Ново-Ямской
основной общеобразовательной школы
на 2018-2021 годы

Работодатель в лице его представителя директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Ново-Ямской основной общеобразовательной школы Ткачёв Владимир Николаевич, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице их представителя председателя Трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Ново-Ямской основной общеобразовательной школы Исаева Жанна Ивановна, действующие на основании ч.3 ст.37 Трудового кодекса Российской Федерации, с другой стороны, в соответствии с ч.2 ст.43, ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.14 Коллективного договора от 25 декабря 2018 г., рег.№8 от 25 декабря 2018 г., заключили настоящее Дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением 25 декабря 2021 г. срока действия Коллективного договора от 25 декабря 2018 г., рег.№8 от 25 декабря 2018 г., Стороны согласились продлить его действие на срок до 25 декабря 2024 г.
2. Дополнить пункт 5.14:
«одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
3. Дополнить пункт 5.20:
«предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц»
4. Дополнить пункт 5.21:
«предоставить женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы»
5. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
6. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 25 декабря 2018 г. рег.№ 8 от 25 декабря 2018 г. муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – Ново-Ямской основной общеобразовательной школы на 2018-2021 годы.



Представитель работодателя
В.Н.Ткачёв

Представитель работников
Ж.И.Исаева



Пронумеровано, прошнуровано
И скреплено печатью *В. Кош*

2 (два) листов

Директор МБОУ-Ново-Ямской ООШ

Ткачев В.Н. Ткачёв В.Н.