Принят на собрании трудового коллектива
МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»
«30» сентября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 гг.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»

Представитель работодателя:
Директор МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»
_____Гитинова А.Б.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»
_____Патахова З.М.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в центре занятости населения в МО «Гергебильский район»

Регистрационный № 178 «18» 10 2021г.

Руководитель ЦЗН
в МО «Гергебильский район» _____ М. Омаров

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Аймакинская средняя общеобразовательная школа им. Шамиля Л.З.» Гергебильского района РД.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - ОО) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, в том числе изменения типа ОО (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем ОО.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При ликвидации ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ОО.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении учителям, для которых данное ОО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная ОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

- возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ОО, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке,

предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1.Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных учреждений и его структурных подразделений по инициативе исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала мероприятия, письменного уведомления органов службы занятости , соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидацию образовательного учреждения, его филиала, независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательного учреждения.

4.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации.

4.4.3. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.4. 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 вакансий.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение

одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3.Для педагогических работников ОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях: для предотвращения производственной аварии либо устранения производственной аварии; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения и порчи имущества ОО; необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ОО в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 11);
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ.

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

- при рождении ребенка в семье отцу - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу -1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников- 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – 3 календарных дня.

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- членам профкома – 1 календарный день;
- уполномоченному по охране труда- 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

5.12.4. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

5.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть

отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.20. Дежурство педагогических работников по ОО должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством РД, Положением об оплате труда работников муниципального ОО. (Приложение №2)

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

6.4.Оплата труда работников ОО устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- рекомендацией Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

6.5. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышение коэффициентов к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

6.6. Формирование объёма фонда оплаты труда для муниципального, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет орган местного самоуправления (учредитель ОО) в пределах объёма бюджетных средств, определённому конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на

получение общедоступного и бесплатного образования в муниципальных ОО, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение.

6.7. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 5).

6.8.К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной классификации, совмещении профессий , 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.

6.9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты из части фонда неаудиторной занятости осуществляются на основе Положения о порядке распределения неаудиторной занятости работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя с учётом мнения выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 3).

6.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определённого соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной платы РД.

6.11.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.13. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.14. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 25 и 10 числа каждого месяца. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ, (при условии соблюдения условий данного пункта Учредителем ОО и ФУМФРД в Гергебильском р-не).

6.15. ОО вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.16.В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии ОО может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награждённым государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определённых положением о системе оплаты труда (приложение №2).

6.17. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.18. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

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

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

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.19. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.20. 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, 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 производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.21. В случаях, когда система оплаты труда работников ОО предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.22. За педагогическими и другими работниками ОО, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.23. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда ОО.

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья

работников.

7.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VIII. Молодёжная политика

8. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. За молодым специалистом в ОО закрепляется наставник и ему устанавливаются доплаты за проводимую работу

8.2. Стороны договорились:

- способствовать развитию творческой активности молодёжи;
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от производства в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

IX. Условия и охрана труда

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг.

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 7,8).

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

9.7. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.8.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

9.12. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.13. Обеспечить обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с Федеральными нормативными актами, прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (приложение № 9)

За счет собственных средств работника приобретать медицинские книжки.

9.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.15. Оборудовать комнату для отдыха работников.

9.16. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителя выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в ОО, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, профсоюзной организации.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития ОО.

10.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ОО по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации педагогических работников на подтверждение занимаемой должности, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12.Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда Профсоюза освобождаются на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и региональным отраслевым Соглашением, от работы с сохранением среднего заработка для выполнения краткосрочной учёбы и для участия в мероприятиях, проводимых выборными профсоюзными органами.

10.13. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **согласования и согласия,** представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

10.14.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*)
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление очерёдности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*
- утверждение формы расчетного листка *(ст. 136 ТК РФ);*
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ);*

- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

10.15.С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности, выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава ОО;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.16. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- 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);*
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

10.17. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.18. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течении 2-х лет после его окончания по основаниям;
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности, выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

X1. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. 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 - забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 3 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

(подпись) **З.М.Патахова.** (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»

(подпись) **А.Б.Гитинова** (Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения неаудиторной занятости в МКОУ « Аймакинская СОШ» Гергебильского района

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников школы.

Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

Положение о порядке распределения неаудиторной занятости утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

2.1. Неаудиторная 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.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- руководство предметными комиссиями, методическими, научно-методическими объединениями;
- кружковая работа;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися;
- работа с группой предшкольной подготовки;
- методическая работа, научно-методическая работа;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- 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)***
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	0-2
2	Кружковая работа	0-2
3	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0-2
4	Внеклассная организационная и воспитательная работа с обучающимися	0-2
5	Руководство предметными методическими объединениями	0-2
6	Методическая работа, научно-методическая работа	0-2
7	Организация трудового обучения, общественно полезного труда и профориентации обучающихся	0-2
8	Сопровождение обучающихся	0-2
9	Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	0-2
10	Работа с группой предшкольной подготовки	0-2
11	Организация заочного обучения	0-2
	Баллы начисляются согласно критериям оценки установленные советом школы	

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

СтБ = ФОТоп.неауд : 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:

Днз = СтБ х n, где:

СтБ – стоимость одного балла неаудиторной занятости педагогического персонала;

n – общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинская СОШ им.Шамиля Л.З.»

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

приказ от , №

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З. » Гергебильского района

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано на основе «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Дагестан» устанавливает виды и характер выплат компенсационного характера работникам школы

1.2 Выплаты компенсационного характера работникам школы составляют 15 % от фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. 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.

А также к выплатам компенсационного характера относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка тетрадей; заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками.

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

2. Порядок определения размера выплат компенсационного характера педагогическим работникам

Ежемесячные выплаты в школе устанавливаются за:

2.1.1 лаборанту кабинета химии за работу с химическими реактивами – 3% от базового оклада;
2.1.2 учителю химии за неблагоприятные условия труда - 6% от базового оклада работника;
2.1.3 учителю информатики и ИКТ за неблагоприятные условия труда – 7,7% от базового оклада работника;

2.1.4 сторожу за работу в ночное время – 35% от оклада работника

2.1.5 уборщикам служебных помещений за работу с моющими, дезинфицирующими и красящими средствами – 10% от оклада работника.

2.1.6 поварам, подсобному рабочему за работу с моющими, дезинфицирующими и красящими средствами – 12 % от оклада работника;

2.1.7 учителю информатики за обслуживание компьютерной техники – 5 % от базового оклада работника за каждый обслуживаемый компьютер, но не более чем за 12 компьютеров одному учителю

2.1.8 проверку тетрадей учащихся:

- учителям начальных классов – 10% от должностного оклада работника в зависимости от нагрузки;
- учителям русского языка и литературы – 15 % от должностного оклада работника в зависимости от нагрузки;
- учителям математики и иностранного языка– 10% от должностного оклада работника в зависимости от нагрузки;
- учителям физики, химии, географии, биологии, истории, обществознания – 5% от должностного оклада работника в зависимости от нагрузки;
- учителю черчения – 10% от должностного оклада работника за проведенные часы по предмету;

2.1.8 выполнение функций классного руководителя:

- классным руководителям в начальных классах – 15% от базового оклада,
- классным руководителя в 5-11 классах – 20% от базового оклада;

2.1.9 заведование кабинетов – 5% базового оклада;

2.1.10 заведование комбинированной мастерской – 20% от базового оклада, заведование учебно-опытным участком – 30% от базового оклада.

Приложение № 5 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им. Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Аймакинская СОШ» Гергебильского района РД.

1. Общие положения

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, составляющей не менее 33% от фонда оплаты труда ОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам школы на определенный срок, но не более одного учебного года. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ осуществляется тарификационной комиссией два раза в год (по состоянию на 1 сентября) и утверждается трехсторонней комиссией школы.

2 Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1 Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- постоянные выплаты стимулирующего характера на учебный год;
-ежемесячные выплаты (постоянные, непостоянные);
- единовременная премия;
- материальная помощь

2.2 Постоянные выплаты стимулирующего характера на учебный год

2.2.1 Расчет постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год производится на основании критериев, установленных разделом 5 настоящего Положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.2.2 Если на работника школы в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия дисциплинарного взыскания.

2.2.3 Расчет размера постоянных выплат стимулирующего характера на учебный год

каждому работнику и обоснование данного расчета производится тарификационной комиссией и согласовывается с профсоюзным комитетом школы.

По результатам рассмотрения представленного тарификационной комиссии расчета трехсторонняя комиссия на своем заседании принимает решение. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.4 Стимулирующий фонд без учета ежемесячных выплат делится на части:

- на выплату администрации школы
- на выплату учителям
- на выплату учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

В случае, если данная часть стимулирующих выплат работникам школы (из числа вышеперечисленных долей) будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с трехсторонней комиссией перераспределение средств в директорский фонд для разовых выплат, формируемый из образовавшейся экономии.

2.3. Ежемесячные выплаты

Ежемесячные выплаты устанавливаются в фиксированном размере по следующим критериям:

-выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей.

Ежемесячное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Единовременное премирование работников производится за достижения высоких результатов деятельности.

2.4.Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

2.5. Выплата материальной помощи

Единовременная материальная помощь работникам ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника школы.

В связи с необходимостью длительного дорогостоящего лечения работника школы, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств - в размере до базового оклада работника.

В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи

В связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи .

В связи с юбилеем работника школы (50, 55, 60 лет).

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

3. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера

3.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная п. 2.2 настоящего Положения.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда отдельной категории работников (см. п. 5), запланированный на текущий период, разделить на общее количество баллов, определенных п. 5. В результате получается денежный вес одного балла в рублях.

3.3. Этот показатель умножается на сумму баллов, набранных конкретным работником. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В течение каждого полугодия ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

4. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы

4.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ директора школы, органа управления образования)

4.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

4.3. Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирующих инстанций.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им. Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МКОУ «Аймакинская СОШ» Гергебильского района РД.

Администрация и профсоюзный комитет образовательной организации (далее – ОО) Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Аймакинская средняя общеобразовательная школа им.Шамиля Л.З. » (далее – МКОУ «Аймакинская СОШ») заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2016-2018 гг. администрация школы обязуется, при наличии финансовых средств, выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность			
						Кол-во работающих, которым улучшат условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
1.	Организация обучение персонала по вопросам охраны труда и ТБ.	чел.	Согл. Фин.	в течение года	Гитинова А.Б.				
2.	Проведение работ, по специальной оценке, условий труда.	чел.	Согл. Фин	до 01.01.2019	Работник компании				
3.	Обеспечить работников спецодеждой согласно существующим нормам	чел.	Согл. Фин	в течение года	завхоз				

4.	Приобретение моющих средств для уборки помещений.	шт.	По необх	в течение года	завхоз				
5.	Приобретение электроламп для помещений	шт.	По необх	в течение года	завхоз				
6.	Текущий ремонт рекреаций .		По необх	ежегодно до 15.08.	завхоз				
7.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	чел.		ежегодно	секретарь Пед.работники				
8.	Приобретение компьютерной и копировально-множительной техники, проекционного оборудования для дооснащения учебных кабинетов.	комп л.	Согл. Фин	2021-2023 гг.	Гитинова А.Б.				
9.	Текущий ремонт туалетов.	шт.	2	2021-2023гг.	Тажудинов Г.				

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ З.М.Пятахова
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им. Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

Перечень

профессий и должностей работников МКОУ «Аймакинская средняя общеобразовательная школа им. Шамиля Л.З.» Гергебильского района, обеспечиваемых спецодеждой

№ п/п	Должность, профессия	Наименование спецодежды	Количество (шт)	Срок эксплуатации (лет)
1	Дворник	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1 6 пар	1,5 1 1
2	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар	1
		Перчатки	По необходимости	До износа
4	Лаборант	Халат х/б	1	1,5
		Перчатки резиновые	дежурные	1
		Очки защитные	До износа	
5	Подсобный рабочий	Халат х/б	1	1
		Фартук из плотной ткани	2	1
6	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Халат х/б	1	1
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	1
7	Зав. производством, повар	Халат х/б	1	1
		Фартук х/б	3	1
		Полотенце для рук	дежурное	
		Полотенце для лица	4	2
		Колпак или косынка	3	2
		Тапочки	2 пары	1
8	Кочегар, пом. кочегара	Очки защитные	До износа	
		Перчатки резиновые	2 пары	1
		Халат	До износа	

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

(подпись) **З.М.Патахова** (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им.Шамиля Л.З. »

(подпись) **А.Б.Гитинова** (Ф.И.О.)

Перечень
профессий и должностей работников МКОУ «Аймакинская средняя общеобразовательная » Гергебильского района, которым бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства

№ п/п	Должность, профессия	Наименование работ и производственных факторов	Нормы смывающих и обеззараживающих средств	
			Мыло туалетное и др.средства	Регенерирующий крем для рук
1	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
2	Уборщик служебных помещений(техника)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
3	Лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
4	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений(электрик)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
5	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
6	Подсобный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г	По необходимости	---
7	Кочегар, пом .кочегара	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7 приказа №122н от 17.12.2010г		---

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

(подпись) **З.М.Патахова** (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им.Шамиля Л.З. »

(подпись) **А.Б.Гитинова** (Ф.И.О.)

Перечень
должностей работников МКОУ «Аймакинская средняя общеобразовательная » Гергебильского района для прохождения медицинского осмотра

№ п/п	Наименование должностей	Вид осмотра	Сроки
1	Директор	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
2	Заместитель директора	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
3	Библиотекарь- педагог	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
4	Заместитель директора по АХЧ (завхоз)	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
5	Преподаватель-организатор ОБЖ	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
6	Учитель	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
7	Лаборант	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год
8	Повар	Предварительный Периодический	При приеме на работу 1 раз в год

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им.Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

Перечень

должностей работников МКОУ «Аймакинская средняя общеобразовательная школа » Гергебильского района с указанием продолжительности в календарных днях и права на ежегодный и дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность очередного отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска	
			Кол-во дней	Основание
1	Директор	56		
2	Заместитель директора	56		
3	Библиотекарь-педагог	56		
4	Социальный педагог	56 (При наличии)		
5	Педагог-психолог	56 (При наличии)		
6	Инженер по охране труда	28 (При наличии)		
7	Заместитель директора по АХЧ(завхоз)	28		
8	Преподаватель-организатор ОБЖ	56		
9	Учитель	56	14	Чернобыльский отпуск
10	Секретарь	28	7	Постановление Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/п-22
11	Лаборант	28		
12	Повар	28	7	Постановление Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/п-22
13	Подсобный	28		

	рабочий			
14	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	28		
15	Гардеробщик	28		
16	Уборщик служебных помещений	28		
17	Сторож	28		
18	Дворник	28		
19				

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им.Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.
2.	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	7 дней
4.	Повар, постоянно работающий у плиты	7 дней

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ **З.М.Патахова**
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «Аймакинкая СОШ им.Шамиля Л.З. »

_____ **А.Б.Гитинова**
(подпись) (Ф.И.О.)

ПРИМЕРНЫЙ П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников МКОУ «Аймакинская СОШ» с ненормированным рабочим днем

Руководитель (начальник, заведующий, директор) учреждения, заместитель руководителя.
Заведующий хозяйством школы
Секретарь-машинистка.

В настоящем договоре
пронумеровано, прошнуровано
и закреплено печатью 59 страниц

Директор МКОУ «Аймакинская СОШ
им. Ш.Л.З.»_____Гитинова А.Б.