

И.о. Директора МОБУ СОШ № 34
им. А.А. Короченского
Милютин Л.Н.

(Ф.И.О. _____ подпись)
Печать

Председатель профсоюзного
комитета
Снитка С.Е.

(Ф.И.О. _____ подпись)
Печать

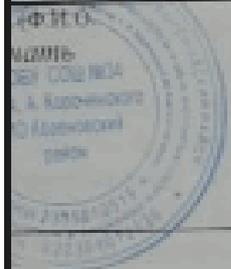
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 34
имени Анатолия Анатольевича Короченского
муниципального образования Кореновский район
на 2021- 2024 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Директора МОБУ СОШ № 34
А.А. Короченского
Ивотина Л.Н.

Председатель профсоюзного
комитета

Сиваева С.Е.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы № 34
имени Анатолия Анатольевича Короченского
муниципального образования Кореновский район
на 2021- 2024 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кореновского района"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 30.03.2021 № 13
Подпись М.И. Маркина

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ СОШ № 34 имени Анатолия Анатольевича Короченского МО Кореновский район.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора образовательной организации Милютиной Людмилы Николаевны,

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Снитка Светланы Евгеньевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 27 марта 2021 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

- условия труда на рабочем месте;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204)

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время (2 часа в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов.

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000,00 рублей с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога.

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение первого года работы.

3.7.3. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (открытые уроки, профессиональные конкурсы).

3.8.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (заведующая библиотекой), работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601).

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преємственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.6. настоящего раздела.

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

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

4.9 В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.12. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка,

4.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

4.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с

медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.20. Продолжительность отпусков педагогических работников: директора, заместителей директора, учителя, социального педагога, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с последними изменениями и дополнениями от 07 апреля 2017г) и составляет 56 дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; инвалидам – 30 календарных дней; несовершеннолетним – 31 календарный день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.21. 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 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается на срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При

этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.26. Стороны договорились:

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;

- рождения внуков –3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 1 календарный день;

- членам профкома 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- за стаж работы в организации (от 5 лет) 3 календарных дня.

4.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1.В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и

качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 26 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 11 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Кореновский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.1.5. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.9. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

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

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
 - направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
 - типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
 - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
 - выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.
- 5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 2).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

6.1.3. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Работодатель гарантирует всем трудоустроенным гражданам, желающим пройти бесплатный медосмотр, право на освобождение от работы на 1 день один раз в 3 года, а работникам, находящимся на пенсии и предпенсионерам на 2 рабочих дня 1 раз в год. При этом занимаемая должность, рабочее место и средняя заработная плата за работником сохраняются.

Освобождение от работы в этом случае предоставляется по письменному заявлению работника, конкретный день (либо дни) согласовываются с работодателем.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 4*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 3*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (*приложения № 5*).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.16. Работодатель обязан в области пожарной безопасности:

- проводить необходимые мероприятия по противопожарной безопасности, контролировать обеспеченность помещений соответствующим противопожарным инвентарем, планами-схемами эвакуации людей в случае пожара, проводить обучение всех сотрудников по вопросам противопожарной безопасности

- обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполняет предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной

защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4.Стороны совместно:

7.4.1.Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда» 1 раз в квартал.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1.Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3.Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.Стороны договорились, что:

8.1.Работодатель:

8.1.1.Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.1.5.Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.1.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.1.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.1.10. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, создаваемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с

другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

Приложение №1

Председатель
профсоюзного
комитета

Снитка С.Е.

УТВЕРЖДАЮ

И.о.Директора МОБУ СОШ № 34

Л.Н. Милютина

печать

Печать

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 34
ИМЕНИ АНАТОЛИЯ АНАТОЛЬЕВИЧА КОРОЧЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КОРОЧЕНСКИЙ РАЙОН**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МОБУ СОШ № 34 имени Анатолия Анатольевича Короченского.

1. Порядок приема, увольнения работников

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников — руководителя организации, заместителя, — 6 месяцев.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

1.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и

под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.»

1.13. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные обязанности работника

2.1. Работник обязуется:

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

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,

производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные обязанности работодателя

3.1. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 В МОБУ СОШ № 34 имени Анатолия Анатольевича Короченского.

в соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-часов в неделю.

4.2 В школе продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.3 Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для следующих работников:

- делопроизводителя, специалиста по кадрам, заведующего библиотекой, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования, заместителя директора по административно-хозяйственной работе. Режим работы с понедельника по пятницу: начало работы в 8-00, окончание в 17-00. Обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

- для учителей, работающих в 1-8 классах, педагога-психолога, социального педагога, преподавателя-организатора ОБЖ - согласно утвержденному расписанию занятий, которое составляется согласно п. 4.10, не более 36 часов в неделю.

4.4 Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье устанавливается для следующих работников:

- директора, заместителя директора по учебно-воспитательной воспитательной работе, уборщика служебных помещений. С понедельника по пятницу начало работы в 8-00, окончание в 16-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00. В субботу начало работы в 8-00, окончание в 14-00. Обеденный перерыв с 11-00 до 12-00.

- учителей, работающих в 9-11 классах, педагогов дополнительного образования - согласно утвержденному расписанию занятий, которое составляется согласно п. 4.10, не более 36 часов в неделю.

Для работников при рабочей неделе с предоставлением выходных по скользящему графику (сторожа), продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Продолжительность рабочего дня (смены сторожей) составляет 12 часов: начало работы в 19-00, окончание в 7-00 следующего дня. Работникам предоставляется возможность отдохнуть и принять пищу в течении рабочей смены на рабочем месте.

Для сторожей установлен суммарный учет рабочего времени- квартал.

4.5 Для педагогических работников режим рабочего времени регламентируется [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» от 22.12.2014 г. № 1601.](#)

4.5.1 Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования

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

4.5.3 Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.5.4 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

- 4.5.5 Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 4.5.6 В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.5.7 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах
- 4.5.8 Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.
- 4.5.9 Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
- 4.6 Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.
- 4.7 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 4.8 Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
- 4.9 Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.9. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.10 Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов подряд, кроме учителей, работающих в две смены.
- 4.11 Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- 4.12 Режим работы времени всех работников в каникулярный период определяется локальными актами образовательного учреждения и графиками с указанием работ. График работы в период каникул утверждается приказом (распоряжением) руководителя образовательной организации.

4.13 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем.

4.14 В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. (Приказ Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» № 69 от 27.03.2006 г.)

4.15 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.16 Учителя, которые осуществляют индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показаниям, в каникулы привлекаются к работе с учетом установленного количества часов, определенных до начала каникул.

4.17 В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их письменного согласия в случаях, перечисленных в части 3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

4.21. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работники данных категорий должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.21. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства как внутреннего так и внешнего (с другим работодателем).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а так же в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.23. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.24 Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.25 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у него способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя: school34@kor.kubannet.ru

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ, а также в случае:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую; книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных [законодательством](#) Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

приложение № 2
К коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
_____ (С.Е.Снитка)

Утверждаю
И.о.Директора МОБУ СОШ № 34
_____ (Л.Н. Милютина)

« ___ » _____ 2021 года

« ___ » _____ 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 34 имени Анатолия Анатольевича Короченского муниципального образования Кореновский район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 22 июля 2015 года № 1153 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 26.11.2008 № 1509 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 15 февраля 2019 года № 150 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 03 сентября 2019 года № 1224 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Кореновский район от 26 ноября 2008г. № 1509 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Кореновский район» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации муниципального образования Кореновский район от 21 февраля 2012 № 409, от 28 августа 2013 г № 1512, от 21 февраля 2018 года №240) .

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 08 сентября 2020 года № 952 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»

РАЗДЕЛ I

Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения СОШ № (далее Учреждения) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times N_o \times Д$, где

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Кореновский район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

N_о – количество учащихся в общеобразовательном учреждении;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

Доля фонда оплаты труда в устанавливается приказом учреждения.

Расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

РАЗДЕЛ II

Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения производится на основании нормативного правового акта администрации муниципального образования Кореновский район в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район утверждённого главой администрации муниципального образования Кореновский район от 24 сентября 2015 года № 1373 «Об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район».

2. Для поощрения директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в размере – до 3 % общего фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ III Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс
- фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 30% к общему фонду оплаты труда учреждения.

3. В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8472,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	0,10
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад- 5726,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 5823,00 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4 квалификационный уровень	Механик	0,17

4. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6405,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист	0,00
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	0,1
5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена		
Минимальный размер должностного оклада – 10087,00 рублей		
Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент

Должность руководителя структурных подразделений - минимальный размер оклада 8598 рублей

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

4. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598,00

Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению № 2 к постановлению главы муниципального образования от 20 ноября 2008 года № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда

работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район.

Применение коэффициента по профессиональным квалифицированным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г (для педагогических работников), образуют новый оклад.

5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении СОШ № 34 им. А.А Короченского.

РАЗДЕЛ IV

Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

2. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(ФОТп(б) - НВ) \times 245$$

$$Стп = \frac{\dots}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ- сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3. Стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент, который учитывает сложность и приоритетность предмета:

Участие предмета в итоговой аттестации

- по предмету «Математика» в 5-11 классах - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Русский язык» в 5-11 классах – коэффициент 1,15;
 - по предмету «Литература» в 10-11 классах - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Родной язык» – коэффициент 1,15;
 - по предмету «Родная литература» - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Информатика» - коэффициент 1,11;
 - по предмету «Физика» - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Химия» - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Биология» - коэффициент 1,15;
 - по предмету «Английский язык» - коэффициент 1,11;
 - по предмету «География» - коэффициент 1,12;
 - по предмету «Обществознание» - коэффициент 1,12;
 - по предмету «История» - коэффициент 1,12;
 - по предмету «Кубановедение» - коэффициент 1,12;
 - по предмету «Основы безопасности жизнедеятельности»-коэффициент 1,12
 - по предмету «Технология» - коэффициент 1,12;
 - по предмету «Физическая культура» - коэффициент 1,11;
 - по предмету «Астрономия» - коэффициент 1,11;
 - по предмету «Изобразительное искусство» - коэффициент 1
- 3.1.2. Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного материала:
- Элективным курсам - коэффициент 1;
 - по предмету «Искусство» - коэффициент 1;

3.1.3. Сложные возрастные особенности учащихся:

- начальные классы (1-4 кл.)- коэффициент 1,15;

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы).

4. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + 115 \times \text{Ун}$, где:

Ун

О – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

115 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам равен:

- по предмету «Английский язык», (классы) - коэффициент 1,13;

- по предмету «Информатика» (классы) – коэффициент 1,12;

- по предмету «Технология» (классы)- коэффициент 1,11

6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20 %.

В расчёт заработной платы педагогических работников не осуществляющих обучение на дому вносится количество учащихся целого класса без учёта, обучающегося на дому.

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

8. В случае отклонения расчетного фонда базовой части фонда оплаты труда нераспределенный остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября), а также на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с базовым размером должностного оклада учителя, с применением повышающего коэффициента.

РАЗДЕЛ V

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№	Виды работ	Размер доплат	
		в суммовом выражении	в процентах
1.	За проверку письменных работ по начальной школе в % от ставки: 1 класс 2 класс 3 класс 4 класс		5% 7% 7% 10%
2.	За проверку письменных работ в % от педагогической нагрузки: по математике, русскому языку и литературе по физике, иностранному языку, географии, химии, биологии история, обществознание		5% 10% 2% 3%
3.	За заведование кабинетом в % от ставки		5%
4.	За заведование спортивным залом, кабинетом информатики, школьными мастерскими в % от ставки		10%
5.	За заведование лабораторией в % от ставки		8%
6.	За создание музейной комнаты в % от ставки		5 %
7.	За составление расписания учебных занятий	1000,00	

8	за ведение документации строгой отчетности в % от ставки		20 %
9.	За выполнение обязанностей руководителей школьных методических объединений (ШМО) в % от ставки		10 %
10.	За организацию консультаций и дополнительных занятий при подготовке к итоговой аттестации в % от ставки		10%
11.	За работу с пенсионным фондом в % от ставки (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, библиотекарь)		20%
12.	За организацию ОПТ на пришкольном участке в % от ставки		15 %
13	за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских в % от ставки		15%
14	За организацию работы военно-патриотического клуба	1500,00	
15	За работу с детскими общественными организациями	1000,00	
16	За ведение протоколов секретарю педагогического совета	1500,00	
17	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми в % от ставки: математика, русский язык и литература, химия, биология, география, кубановедение, физика, история, обществознание, информатика, ин.язык		10% 5%
18	Предпрофильная подготовка, профориентация	1 000,00	
19	За выполнение воспитательной работы по ПБ и БДД (пожарная безопасность и безопасность дорожного движения) в % от ставки		15%
20	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500,00	
21	Учет детей в поселении школы, ведение документации	1 000,00	
22	За работу с электронной почтой	1500,00	
23	За работу с сайтом школы	1500,00	
24	За работу с сетевым городом	1500,00	
25	За внеклассную работу по физической культуре в % от ставки		15%
26	За организацию кружка «Юный турист» в % от ставки		10%
27	За организацию дежурства учащихся и учителей и систематический контроль за его осуществлением	500,00	
28	За ведение штаба воспитательной работы	2000,00	
29	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС	2000,00	
30	За использование компьютеров в % от педагогической ставки		15%
31	За ведение табеля использования рабочего времени	800,00	
32	За работу по ведению профилактики антинаркотической направленности (заместитель	2000,00	

	директора по воспитательной работе и учитель физкультуры) на ставку		
33	За работу по ведению профилактики антинаркотической направленности (педагог-психолог и социальный педагог) на ставку	1000,00	
34	За организацию работы в классах казачьей направленности	2000,00	
35	За ведение совета по питанию	1500,00	
36	Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года	1000,00	

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ VI

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера Учреждения

1. Оклад директора Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 24 сентября 2015 года № 1373 «Об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район».

2. Оклады заместителей директора устанавливаются в размере 81% от оклада директора.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении СОШ № 34 имени Анатолия Анатольевича Короченского муниципального образования Кореновский район».

РАЗДЕЛ VII

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

РАЗДЕЛ VIII

Гарантии по оплате труда

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется в соответствии с Положением «О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат».

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся 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 т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

8. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

9. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании эффективного контракта (трудового договора) с учредителем общеобразовательного учреждения.

10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 11 и 26 числа каждого месяца переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

11. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

12. Форма расчетного листа:

Организация: МКУ "ЦБ УО И К МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Ф.И.О. (табельный номер)

Организация: МКУ "ЦБ УО И К МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН"

Подразделение: МКУ "ЦБ УО И К МО"

К

выплате:

Должность:

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
-----	--------	---------	----------	-------	-----	--------	-------

		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с _____ 2021 года.

Рассмотрено на общем собрании
 трудового коллектива

«_____» _____ 2021 г. протокол № ____

приложение № 3
К коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
_____ (С.Е.Снитка)

Утверждаю
И.о.Директора МОБУ СОШ № 34
_____ (Л.Н. Милютина)

« ___ » _____ 2021 года

« ___ » _____ 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей и профессий, на работах которой работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты

Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	
1. Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	П. 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997-н

2.Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	П. 32 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г. № 997-н
-------------------------	---	--------------------	---

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
_____ (С.Е.Снитка)

Утверждаю
И.о.Директора МОБУ СОШ № 34
_____ (Л.Н. Милютина)

« ___ » _____ 2021 года

« ___ » _____ 2021 года

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченных работниками представительных органов (организации)

Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.		
			2021	2022	2023
Организация уголка по охране труда, приобретение для него необходимых приборов, наглядных пособий	шт.	1	0,5	0,5	0,5
Организация обучения, инструктажа проверки знаний по охране труда работников предприятия в соответствии с требованием ГОСТ 12.0.004	Чел.	1	3	3	-
Мероприятия, связанные с обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и др. СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	шт.	2	2,4	2,4	2,4

Согласовано
Председатель ПК
_____ (С.Е.Снитка)

Утверждаю
И.о.Директора МОБУ СОШ № 34
_____ (Л.Н. Милютина)

« ____ » _____ 2021 года

« ____ » _____ 2021 года

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в МОБУ СОШ № 34 им. А.А. Короченского МО Кореновский район

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано и утверждено в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»;

постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 22.07. 2015 г. № 1153 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 15 февраля 2019 года № 150 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 08 сентября 2020 года № 952 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»

2. Условия установления выплат стимулирующего характера

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений учащихся;

- для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно- управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала , развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений школы,
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях школы- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплаты устанавливаются 1 раз в месяц, устанавливаются приказом директора Учреждения по решению педагогического совета и с учётом мнения профсоюзного комитета школы.

Руководитель образовательного учреждения представляет на педагогический совет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющейся основанием для стимулирующей выплаты, и учитывает мнение профсоюзного комитета для осуществления стимулирующих выплат другим работникам школы.

С целью привлечения педагогических работников в Учреждении устанавливается стимулирующая выплата выпускникам образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся в Учреждение по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в размере 3000 рублей в месяц. Выплата производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

3. Размер выплат

Выплаты компенсирующего характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Доплата за работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 200%.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего

учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

2. выплаты за качество выполненных работ:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории;
- доплата за качество выполняемых работ.

3. выплаты за выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

4. премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год);

5. доплата молодому педагогу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15- при наличии высшей квалификационной категории;

0,10- при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

Повышающий коэффициент 0,075 к должностному окладу устанавливается за почетное звание «Заслуженный учитель Кубани», за нагрудный значок «Почетный работник общего образования», за нагрудный знак «Отличник народного просвещения», за почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, а также участникам ПНПО.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 до 5 лет- 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет-10%;

при выслуге лет от 10 лет -15%.

Размеры и условия выплат материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре.

3.1. За выполнение функций классного руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты из расчета **4000** рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек наполняемости, установленной приказом министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1015. Для классов, наполняемость которых меньше

установленной, уменьшение сумм доплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогических работников возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Выплата ежемесячного (дистанционного) вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета составляет **5000** рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальной образовательной организации. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам в классе (классах), а также в классе-комплекте, которые принимаются за один класс (далее класс) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается, исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Перечень отдельных категорий работников:

- учителя;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности);
- учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);
- обслуживающий персонал (водитель, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик).

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок распределения выплат

Распределение выплат за качество профессиональной деятельности для педагогических работников, результативность деятельности других работников рассматриваются на заседании экспертной комиссии. В системе оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, районного, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам, по другим работникам - на основании итогов проделанной работы за месяц; проводится **заполнение индикативно-рейтинговой карты**

(Приложение №1) **на основании критериев для расчета размера выплат** (Приложение №2, №3), и отражающий набранное количество баллов. Производится подсчет баллов по всем показателям, подписываются работником, представителем администрации.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей, работников школы (отдельно для каждой категории работников). В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого учителя школы.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями, работниками.

Список работников рассматривается на заседании педагогического совета с участием профсоюзного комитета. После согласования издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы и работника, приказ согласовывается и заверяется подписью профсоюзного комитета школы.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Информация о полученных выплатах является открытой, объявляется на собраниях, размещается на доске объявлений.

После решения педагогического совета работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании ПК школы и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, профсоюзный комитет совместно с администрацией школы принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Апелляция работников не принимается и не рассматривается с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

4.1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, за интенсивность, качество и результативность труда с учетом показателей результативности труда и критериев оценки

№	Критерии	Баллы					
		школа	округ	город	край	Россия	
1 макс.б 10	За подготовку призеров олимпиад, конференций различного уровня (школа округ, город, край, РФ; 1 – 3 места) в текущем учебном году (за каждого ученика).	Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
2 макс.б 10	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований.	Победители	1	2	3	5	10
		Призёры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
3 макс.б 10	За проведение открытых уроков высокого качества. 2 отзыва о проведённом уроке, разработка	школа	округ	город	край	Россия	
		За проведение урока	1	2	3	5	10

	открытого урока с предоставлением в методический кабинет школы и (или) публикация разработки урока.	Победители	1	2	3	5	10
4 макс.б 10	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету. 2 отзыва о проведённом мероприятии, разработка мероприятия, презентация		школа	округ	город	край	Россия
		За проведения мероприятия	1	2	3	5	10
		Победители	1	2	3	5	10
5 макс.б 1	Внедрение современных образовательных технологий	Используется систематически			1		
		Используется периодически			0,5		
6 макс.б 10	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций и др.		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участник	0,1	0,3	0,2	1	3
7 макс.б 5	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов			0,5 балла за класс		
8 макс.б 10	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, городских выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов)		школа	округ	город	край	Россия
		Победители	1	2	3	5	10
		Призеры	0,5	1	2	3	7
		Лауреаты	0,3	0,5	1	2	5
		Участники	1	2	3	5	3
9 макс.б 5	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации)	Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов			5 баллов Выставляется администрацией		

10 макс.б 3	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения	Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты выставляются в методкабинете)	3 балла
11 макс.б 3	За участие в разработке авторизованных и авторских программ	Авторизованные программы Авторские программы	1 балл 3 балла
12 макс.б 30	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п., по результатам прошедшего учебного года. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года» устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату. Приучастие за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</i>	ОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Участие ЗАОЧНЫЕ: Всероссийский уровень	30 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов
13 макс.б 5	Наличие публикаций. <i>Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются</i>	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень лица	5 баллов 3 баллов 2 балла 1 балл
14 макс.б 5	Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень лица	5 баллов 3 балла 1 балл
15 макс.б 20	За вовлечение учащихся в научно- исследовательские проекты	Участники Победители округ Город Край Россия	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов 20 баллов
16 макс.б 5	За повышение качества обученности. Устанавливаются на предметно-методических объединениях учителей	5 баллов	
17 макс.б	За выполнение обязанностей связанных с	Представление материалов	3 баллов

3	повышением авторитета школы (кружки, секции, студии (не тарифицированные), сотрудничество с газетой школы, музеями города, края.		
18 макс.б 10	Сертификаты государственного и международного образца	3 балла	
19 макс.б 5	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обученности при переходе из 4 в 5 класс, из 9 в 10 класс, результаты государственной итоговой аттестации	5 баллов	
20 макс.б 3	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	Представление материалов, видео-и фото отчетов	1 балл
21 макс.б 3	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов	3 балла	
22 макс. б 5	За повышение уровня квалификации. <i>Прохождение внебюджетных курсов, при предоставлении подтверждающих документов</i>	5 баллов	
23 макс.б 5	За работу по учету детей в микрорайоне школы	5 баллов	
24 макс.б 1	Отсутствие мотивированных обращений учеников к директору школы и в вышестоящие органы.	1 балл	

25 макс.б 1	Отсутствие мотивированных обращений родителей к директору школы и в вышестоящие органы.	1 балл	
26 макс.б 5	Участие в экспедициях, походах	1 день Более 2 дней	2 балла 5 баллов
27 макс.б 5	Поиск и внедрение новых методов работы с детьми в эстетическом, нравственно-патриотическом, духовно - нравственном направлениях.	5 баллов	
Всего баллов:		макс. 178 баллов	

Качество воспитательной работы:

№	Критерии	Баллы
1	2	3
1.	Формирование имиджа школы	Макс. 9 баллов
1.1	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (если нет замечаний и случаев нарушений)	2
1.2	Участие в издании школьной газеты (статьи, верстка)	1
1.3	Наличие публикации, информации об ОУ за отчетный период в СМИ (по телевидению):	
	школы	1
	Муниципального уровня	2
	Краевого уровня	3
	Федерального уровня	4
1.4	Новые формы работы с родителями (SMS- дневники, электронные журналы и др.)	2
2.	Достижения	Макс. 20 баллов
2.1	Участие педагогов в городских, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях	
	Участники города	2
	Участники края	3
	Участники России	4
	Победители и лауреаты города	7
	Победители и лауреаты в крае	8
	Победители и лауреаты в России	10
2.2	Участие учащихся в городских, краевых и федеральных конкурсах, форумах, фестивалях	
	Участники города	2
	Участники края	3

	Участники России	4
	Победители и лауреаты города	7
	Победители и лауреаты в крае	8
	Победители и лауреаты в России	10
3.	Предоставление отчетов	Макс. 9 баллов
3.1	Наличие полного отчета о проделанной работе за отчетный период	1
3.2	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период	2
3.3	Наличие полного отчета о проделанной работе с фотографиями за отчетный период и соответствующее требованиям обновление портфолио класса	3
4.	Активная работа в Совете школы (органе ученического самоуправления)	
4.1	нет фактов отсутствия на Совете школы представителей совета класса	1
4.2	Активная работа в совете школы, проявления инициативы, проекты, участие в общешкольных делах	2
5.	Внеклассные мероприятия	Макс. 10 баллов
5.1	Принимали активное участие в школьном мероприятии	1
5.2	Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе	2
5.3	Проведение внеклассного мероприятия для нескольких классов	3
5.4	Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (2 отзыва, методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация)	4
6.	Сохранение жизни и здоровья учащихся	Макс. 4 балла
6.1	Отсутствие травматизма за отчетный период	1
6.2	За выполнение губернаторской программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	3
7.	Охват дополнительным образованием кружковой работой	Макс. 4 балла
7.1	Данные в электронной базе на учащихся от 70 до 80%	1
7.2	Данные в электронной базе на учащихся более 80%	3
8.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539 за отчетный период	Макс. 2 балла
9.	Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставления отчета)	Макс. 2 балла
10.	Участие в экспедициях и профильных сменах	Макс. 3 балла
	Детей -участников 1-2	1
	Детей- участников 3-10	2
	Детей –участников более 10 или педагог- участник экспедиции или профильной смены	3
11.	Организация выезда учащихся выезда в поход или на экскурсию (при оформлении полного пакета документов)	Макс. 3 балла

	1 день	1
	Более 1 дня	2
	В каникулярное время	3
12.	Методическая работа и профессиональный рост	Макс. 9 балла
12.1	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	1
12.2	Посещение городских и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	1
12.3	Наличие и работа по авторской программе воспитательной работы	2
12.4	Выступление на окружных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	2
12.5	Выступление на городских семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	3
12.6	Выступление на краевых семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	4
	Выступление на российских семинарах, форумах с представлением своего опыта работы классных руководителей	5
13.	Социально-психологический климат в коллективе	Макс. 2 балла
13.1	Отсутствие мотивированных обращений учащихся в администрацию школы и вышестоящие органы	1
13.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей в администрацию школы и вышестоящие органы	1
14.	Награды:	Макс. 3 балла
14.1	Участие в профессиональных конкурсах «Лучший классный руководитель» и др. в течение учебного года	
	участие	1
	победа	3
Итого:		Макс. 85 баллов

4.2. Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность и результативность труда педагогическим работникам, АУП, УВП, МОП школы, являющиеся постоянной дополнительной денежной выплатой

Порядок установления доплат

Доплата является *постоянной*, дополнительной денежной выплатой.

Доплата к заработной плате - персональная надбавка к заработной плате работникам, имеющим стабильно высокие показатели результативности .

Выплата производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, приходящейся на оплату труда работников школы.

4.3. Распределение доплат АУП, УВП И МОП школы с учетом показателей результативности труда и критериев оценки

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

Доплаты могут быть изменены по результатам месяца, четверти, полугодия, приказом руководителя учреждения по результатам целевых проверок

Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы.

<i>Наименование должности</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер выплат Руб.</i>
Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	700,00
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	700,00
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	1000,00
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (открытые классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	1000,00
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1000,00
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	500,00
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1500
	За участие в конкурсах, концертах, городских, районных мероприятиях	700,00
	за поиск и внедрение новых методов в эстетическом воспитании детей	500,00
	За образцовое содержание кабинета (участие в смотре кабинета)	1000,00
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1500
	Ведение штаба воспитательной работы	2000,00
	Выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС	2000,00
	Создание и обеспечение работы компьютерной локальной сети	1000,00
	За напряженную и творческую работу	1000,00
	За повышение уровня образования \прохождение курсов повышения квалификации\	1500,00
	Осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся	500,00
	За работу с электронной почтой	1500,00
	За должность контрактного управляющего	5000,00
Педагоги дополнительного образования, Педагоги и	За внедрение современных образовательных технологий. За высокое качество подготовки и проведение внеклассных мероприятий.	1210,75 на ставку

руководитель центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»		
Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения	500,00
	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	500,00
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000,00
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000,00
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	700,00
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000,00
	Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации	1000,00
	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности интегрированных уроков, создания электронных	1200,00
	Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в	1000,00
	Постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	500,00
	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	600,00
	Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	500,00
	За работу с электронной почтой	1500,0
	За ведение табеля рабочего времени	800,00
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	1000,00
Заведующий	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1000,00

хозяйственной частью, завхоз	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	500,00
	За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	500,00
	За своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования	500,00
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1000,00
	За организацию горячего питания учащихся	2000,00
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	1000,00
	За ведение табеля рабочего времени	500,00
	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	5000,00
	За своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, работ и услуг, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие необходимых материалов)	6736,00
Зав. библиотекой, библиотекарь	Ежегодная разработка планов комплектования библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходом бюджетных средств	1000,00
	Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературы	500,00
	За организацию проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	10 % от оклада
	Высокая читательская активность обучающихся	500,00
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	500,00
	Участие в общешкольных, окружных, городских и других мероприятиях	500,00
	Оформление тематических выставок	500,00
	Проведение генеральных уборок	700,00
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, повар т.д.)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	4066,00 на ставку
	За осуществление контроля за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья и соблюдения работниками столовой санитарных требований и правил личной гигиены	1377,93
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2000,00
	За работу, связанную с сезонными изменениями в природе, посадку цветов, деревьев, прополку цветников	1000,00 за ставку
	За интенсивность и переуплотненный режим работы	1000,00

	За мелкий текущий ремонт	2500,00
	За работу без нарушений правил дорожного движения и аварийных ситуаций в течение полугода.	2000
	За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё транспортного средства снаружи и изнутри с использованием дезинфицирующих растворов	19138,00
	За быстрое устранение аварийных ситуаций	700,00
Сторож	За интенсивность и напряженность труда (своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации в школе и на территории)	4163,00 на ставку
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель логопед, педагог дополнительного образования	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000,00
	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1086,80
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500,00
	Организация обследования жилищно-бытовых условий учащихся, находящихся на различных видах контроля	500,00
	За интенсивность и напряженность	1500,00

Критерии	Сумма
За работу спортивного клуба	1000,00 руб. (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За работу объединения хоровой деятельности	1000,00 руб. (с нагрузкой 1 час в неделю)
За ведение литературного клуба	500,00 руб. (с нагрузкой 1 час в месяц)
За руководство творческой группой, в том числе классных руководителей	1000,00 руб. (с часовой нагрузкой по плану работы школы)
За работу военно-патриотического клуба	2000,00 руб. (с нагрузкой 2 часа в неделю)
За сложность и напряженность в условиях работы в две смены	500,00 рублей
За качественную подготовку и создание условий в летней оздоровительной кампании	2000,00 рублей
За сопровождение детей в период проведения летней оздоровительной кампании	500,00 рублей
За оформление больничных листов	500,00 рублей
За учет военнообязанных	1000,00 рублей
Молодым специалистам, начинающим педагогическую деятельность после окончания учебного профессионального заведения	2500,00 рублей
За выполнение функций внештатного инспектора по защите прав детства	500,00 рублей
За исполнение функций председателя профсоюзной организации школы	1000,00 рублей
За исполнение функций секретаря школы	1500,00 рублей
За учет и заведование кадрами	1000,00 рублей

За выполнение работы по охране труда	1000,00 рублей
--------------------------------------	----------------

Порядок установления доплат

Доплата является *постоянной*, дополнительной денежной выплатой .

Доплата к заработной плате- персональная надбавка к заработной плате работникам, имеющим стабильно высокие показатели результативности .

Выплата производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, приходящейся на оплату труда работников школы.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

5.1. Цели выплат

Основная цель предоставления *компенсационных выплат*- оплата за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда .

5.2. Размер выплат

Размеры и условия выплат *компенсационного* характера конкретизируются в трудовых договорах.

5.3. Установление выплат компенсационного характера

Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за работу в сельской местности;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); (только согласно специальной оценке труда) .
- за сверхурочную работу.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок , на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклад) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки оклада (должностного оклада) , если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсирующего характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы .

6. Премирование работников

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

Премия за качество выполненных работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования науки Российской Федерации, главы администрации Краснодарского края;

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Размер начисляемой премии может быть уменьшен при условии нарушения трудовой дисциплины работником (прогулы, опоздания на работу, уход с работы до окончания рабочего дня, неподчинение распоряжениям руководителя и т.д.)

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

7. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы для педагогического персонала осуществляющего учебный процесс:

категории	Показатель	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
	Количество освоения учебных программ К1	Количество учащихся получивших «4» и «5» по итогам _____ периода (учитывается специфика: для учителя предметника, к учащимся которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к учащимся начальных классов к учащимся его класса ит.п.) Итоги сдачи ЕГЭ и ГИА: -результаты выше районных показателей -результаты выше краевых Показателей (один раз в год после аттестации) - успеваемость ниже 50%	80-100%-5 баллов 48-79% - 4 баллов; 28-47% - 3 баллов 8-27% - 2 балла <i>(1 раз в четверть)</i> 15 25 -5	30

Успешность учебной работы (динамика учебных)	Качество освоения учебных программ К2	Количество учащихся, получивших «2» по итогам периода	Есть н/у минус 2 балла за каждого <i>(1 раз в четверть)</i>	-2
	Результативность участия в олимпиадах, НПК «Эврика», «Эврика-юниор», «Шаги в науку» и др. конкурсы К3	Количество учащихся победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломатов конференций, турниров и т.д. <i>(баллы по количеству победителей, призер 0,5 от количества баллов победителей)</i>	Региональный уровень- 10 баллов зональный уровень - 5 баллов муниципальный уровень - 3 баллов, школьный уровень - 2 баллов	10
	Подготовка учащихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ (11 кл.) и ОГЭ (9кл.) К4	При подготовке к ЕГЭ по обязательным предметам (русский язык и математика) в 11 кл.- по 1 баллу за каждого выпускника; экзамены по выбору в форме ЕГЭ в 11 кл. по-0,5 балла за учащегося; подготовка к сдаче обязательных экзаменов в новой форме в 9 кл.- по 1 балла за 1 учащегося, подготовка к экзамену по выбору в традиционной форме-0,5 балла за 1 уч-ся <i>{зависит от количества уч-ся в классах}</i>		9кл.- 11 кл.-

	Результаты КДР и ВПР К5	Суммируются баллы по пунктам а, б: а) уровень обученности уч-ся по результатам КДР б) процент учащихся, получивших 5 и 4 по итогам КДР	а) 100%-5 баллов; 98-99% - 4 баллов; 85-97% - 3 баллов; 75-84% - 2 баллов; 60-74%- 1 балла менее 60%-0 баллов б)80-100%-1 Обаллов; 70-79% -7 баллов; 60-69% -5 баллов; 50-59%- 3 балла 40-49% - 1 балла	15
Эффективность во внеурочной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими уч-ся К6	Кол-во учащихся имеющих 2, 3, с которыми проведена дополнительная работа (численность обучающихся, имеющих 2, 3). (Тетради (листы) контроля посещений доп. занятий, тетрадь для доп. работ), (кроме 9.11)	от 80-100% -5баллов; от 60-79% - 4балла от 40-59% -3 балла от 20-39% -2балла от 8-19% - 1 балл	5
	Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими уч-ся К7	Кол-во уч-ся, имеющих 4 и 5, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа (численность обучающихся, имеющих 4 и 5). (Тетради (листы) контроля посещений доп. занятий, тетрадь для доп. работ уч-ся).	от 80-100%- 5 баллов; от 60-79% - 4 балла от 40-59% - 3 балла от 20-39%-2 балла от 8-19%-1 балл	5
Участие в методической и научно-исследовательской работе	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах «круглых столах»наличие опубликованных работ, работ по обобщению передового педагогического опыта К8		Всероссийский уровень - 25 баллов Региональный уровень - 20 балла Муниципальный уровень - 15 балла Школьный уровень - 10 баллов	25
	Наличие собственных методических и дидактических уток, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями и др. К9		В зависимости от сложности объемам результативности работы - до 15 баллов	15

	Проведение открытых уроков высокого качества по предмету. проведение внеклассных мероприятий по предмету K10		Региональный уровень - 20 балла Муниципальный уровень - 15 балла Школьный уровень - 5 баллов	20
Современные пед.технологии в процессе обучения	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры и т.п., здоровьесберегающих технологий K11	Кол-во занятий с учащимися (уроков, кружковых занятий, классных часов и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры и т.п., здоровьесберегающих технологий.	На основании результатов внутришкольного контроля - до 5 баллов	5
повышения квалификации	прохождение внебюджетных курсов повышения квалификации и профессиональной подготовки K12	Свидетельство, сертификаты, о прохождении внебюджетных курсов повышения квалификации и профессиональной подготовки (пожеланию, дополнительно).	Повышение квалификации по учебным предметам - 25 баллов	25
Оценка родителей и детей	Отсутствие мотивированных обращений учащихся и их родителей к директору школы и в вышестоящие органы K13		Отсутствие жалоб +2 При наличии жалоб -10	2
Работа со школьной документацией	Своевременность и аккуратность ведения школьной документации K14	Ведение электронных дневников. Ведение электронных журналов. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации учителями-предметниками (классных журналов, поурочных планов, рабочих программ, КТП). Отсутствие замечаний по ведению документации классными руководителями (классных журналов, журналов по ТБ, личных дел учащихся, проверка дневников). Заполнение портфолио учителей (учитывается количество и качество материалов)	10 10 Без замечаний в справках по ВШК, приказах - +5 баллов. При наличии замечаний - -5 баллов. 3-10 баллов	25

Работа с родителями	Работа с родителями K15	Привлечение родителей (более 5 чел.) к подготовке и проведению мероприятий.	3	6
		Проведение информационно-разъяснительной работы в 9,11 класса при подготовке к ГИА (при наличии протоколов, информационных писем, отчетов).	3	
	Посещение семей на дому (за каждое посещение, при наличии документально подтвержденного посещения - 1 балл Непосещение семей проблемных учащихся на дому -минус 10 баллов			1
Воспитательная работа	участие уч-ся в конкурсах, форумах, фестивалях разного уровня, участие в спартакиаде, проведение соревнований внутри школы K16	Участники (за каждый конкурс)	Школа - 1 Район- 2 Край – 3	6
		Победители (за каждого) 1-3 место 4-6место участие	Школа - 2 Район- 4 Край - 6 Школа - 5 Школа - 3 Школа - 2	
	Проведение внеклассных мероприятий K17	Принимали активное участие в школьном мероприятии Провели открытое внеклассное мероприятие в своем классе За высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия для нескольких классов (при наличии методической разработки, презентация и др.)	1 2 5	5
Воспитательная работа с уч-ся за рамками функционала классного руководителя K18	Количество учащихся и их родителей, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, участие в общественно-полезном труде. За работу с опекаемыми детьми и детьми, находящимися в социально-опасном положении	от 80-100%-10 баллов от 60-79% - 8 баллов от 40-59% - 4 балла от 20-39% - 2 балла от4-19%-1 балл 5	15	
Победители спортивных мероприятий Проведение массовых спортивных соревнований, культурных мероприятий K19		1-3место-5б. 4-6 место - 3б. Участники - 2б. 10б.	10	
Организация профилактической работы с учащимися, требующими повышенного внимания (предоставление отчета: ведение дневников, фотоматериалов, вовлечение во внеурочную занятость) K20		2	2	

Воспитательная работа	Организация выезда учащихся в поход или на экскурсию(при оформлении полного пакета документов) К21	1 день	3	5
		Более 1 дня	4	
		В каникулярное время	5	

Воспитательная работа	Методическая работа и профессиональный рост классного руководителя К22	Участие в педагогическом совете школы с представлением своего опыта работы классного руководителя	2	19
		Посещение районных и краевых семинаров и мастер-классов классных руководителей	2	
		Выступление на школьных семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	4	
		Выступление на районных семинарах с представлением своего опыта работы классных руководителей	10	
	Выполнение губернаторской программы «Горячее питание» К23	100% -95%(с учетом имеющихся заявлений родителей об отказе от питания в школе) - 3 балла 94-80% - 2 балла 79-60% - 1 балл		3
	К24	Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися класса	2	2
К25	За выполнение обязанностей, связанных с повышением авторитета школы (кружки, секции, студии с предоставлением документации: планы, журналы)	10	10	
К26	Развитие материально-технической и дидактической базы учебных кабинетов, территории школы, оформление кабинетов	10	10	
К27	Работа по учету детей в микрорайоне школы	5	5	
К28	За работу выходящую за рамки функционала (выполнение обязанностей лаборанта, секретаря при его отсутствии)	10 3(л о пр.)	10	

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем и оценка) производится учителем, затем соответствующим предметным объединением с последующим согласованием с администрацией и комитетом школы.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной полученные в рамках внутришкольного, районного, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя Оценочный итоговый лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период производится подсчет баллов по всем показателям. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей школы за подписями руководителей соответствующих методических объединений с последующим согласованием с директором школы и выбранным органом первичной профсоюзной организации.

После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки при

наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании ПК школы и по результатам проверки принимается решение. В случае сверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, профсоюзный комитет совместно с администрацией школы принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей школы. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1-го балла умножается на сумму баллов каждого учителя школы.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных учителями.

Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается заверяется подписью Совета школы и профсоюзного комитета школы.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат учителям школы производятся ежемесячно

Апелляция работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с _____ 2021 года.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива

« ____ » _____ 2021 г. протокол №

Согласовано
Председатель ПК
_____ (С.Е.Снитка)

Утверждаю
И.о.Директора МОБУ СОШ № 34
_____ (Л.Н. Милютина)

« ____ » _____ 2021 года

« ____ » _____ 2021 года

Перечень
профессий и должностей, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Профессия, должность	Количество дней
1.	Водитель	2

