КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 29 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА П.С.КУЗУБА СТАНИЦЫ ПЕТРОВСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН

на 2023-2026 год(ы)

с «26» декабря 2023 г. до «25» декабря 2026 г.

Председатель ПК первичной профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 29
_____ Мягкая Ирина Анатольевна
«26» декабря 2023 г.

Директор
МБОУ СОШ № 29
_____ Васильев Вячеслав Владимирович
«26» декабря 2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)

Дата 27.12.2023 № 131

наименование должности, подпись, Ф И О

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации.)

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 29 имени Героя Советского Союза П.С.Кузуба станицы Петровской муниципального образования Славянский район в лице директора Васильева Вячеслава Владимировича, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Мягкой Ирины Анатольевны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2.Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края на 2021 – 2024 годы;

Отраслевое соглашение по учреждениям образования муниципального образования Славянский район Краснодарского края 2022-2025 годы.

1.3. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий

для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2.Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимуществ, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, районным, территориальным, отраслевым соглашениями.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством,

предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

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

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному

решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.21. Коллективный договор заключается сроком на три год(а)и вступает в силу с 26 декабря 2023 по 25 декабря 2026 года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одномудля каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5.С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.7. 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.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. 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.

2.8.2. 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.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.8.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового

договора.

2.8.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.8.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения работником пенсионного возраста);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери в до достижения детьми возраста 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения (независимо от того, за чей счет обучаются);

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

2.8.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы один нерабочий день в неделю с сохранением среднего заработка.

2.8.9.Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

2.8.10. 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.

2.8.11.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.

2.8.12.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 «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.8.13.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.

2.8.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по Краснодарскому краю.

2.8.15. 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.

2.8.16.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.

2.8.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.8.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.8.19. Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка 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.

2.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Режим труда и отдыха.

3.1.Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности по пятидневной рабочей неделе с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём - воскресенье.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

В организации применяется односменная работа.

3.2.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда; для работников, являющихся инвалидами I или II группы; для других категорий работников.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное

рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае");

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст.99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8.Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267ТК РФ)

Педагогическим работникам (учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагог дополнительного образования, педагог - библиотекарь, педагог - организатор, педагог - психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, руководитель структурного подразделения) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 56 календарных дней.

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.

3.10. 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.

3.11.Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

опекун, попечитель, приемный родитель, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

3.12.Супругам *(родителям и детям)* работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.13. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (на основании письменного заявления работника) продолжительностью:

для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок - 1 день; многодетным родителям 3 дня;

в связи с бракосочетанием работников или их детей 5 дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;

для проводов детей в армию 3 дня;

в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;

в связи с юбилеем 35, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения 2 дня;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 1 день;

смерти близких родственников 3 дня.

3.14.Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью: женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам,

в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) 3 календарных дней;

работникам, участвующим в охране общественного порядка *(в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. №1267-КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае")* 3 календарных дней.

3.15. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

3.16. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка *(не менее чем в двойном размере)* или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

3.17. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.18. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). ст. 263.1. ТК РФ.

3.19. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (18 часов за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения,

случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.20. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.21. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.22. 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.

3.23. 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. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учеб. года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учеб. году, а также при установлении ее на следующий Учеб. год, за исключением случая, указанного в п. 3.22. настоящего раздела.

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

3.24. 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.

3.25. 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 последнего учебного занятия.

3.26. 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.

3.27. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы при педагогической нагрузке не более 20 час. в неделю.

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.

3.28. 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.

3.29. 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 и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.30. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется пра-

вилами 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, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае 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.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.32. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, служебных командировок и выплат компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 3 месяца, предшествующие периоду, если это не ухудшает положение работника, если ухудшает – то за предшествующие 12 месяцев.

3.33. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.34. 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).

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации

обязуется:

3.35.1. 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.

3.35.2. Согласовывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.35.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.2.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3.Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 7 числа – за первую половину текущего месяца, 22 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сберегательный банк РФ. Выплаты заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является приложение № 5 к настоящему коллективному договору.

4.4.Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя

заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

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

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); за работу при совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (классное руководство и др.).

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. ст. 236 ТК РФ

4.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.13. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату в размере 3000 рублей в течение первых трех лет работы.

4.14. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается заработная плата с учетом повышающего коэффициента 0,075 (Приложение № 8 к коллективному договору).

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ - 4% тарифной ставки (оклада).

На основе результатов специальной оценки условий труда должности водитель автомобиля установлен класс вредности 3.1, выплачиваются выплаты компенсационного характера в размере 4 % тарифной ставки (оклада).

4.16. За выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

4.17. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися.

Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным

программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производить пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливать 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 выплат не изменяется.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе при наличии письменного согласия работника.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При установлении вознаграждения педагогическим работникам не допускается ухудшение ранее установленных условии оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и исчисляется пропорционально отработанному времени.

Длительное отсутствие педагогического работника (5 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровне начального общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

Длительное отсутствие педагогического работника (14 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровнях основного общего и среднего общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации (размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада работников в деятельность коллектива).

4.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.20. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают "План повышения квалификации и подготовки кадров".

В "Плане повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по: организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста.

5.2. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3.Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в три года.

5.4. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.5. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае" Работодатель выделяет 2 рабочих места.

5.7. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").*

5.8. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам,

список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей и временных работников.

5.10. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками и совместителями.

5.11. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.12. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.13. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5лет до достижения пенсионного возраста);

одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения (независимо от того, за чей счет обучаются);

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.14. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет – на 10 % выше среднего месячного заработка;

лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет – на 7 % выше среднего месячного заработка.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);

один раз в квартал проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня*

2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2020-2023 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель и профсоюзный комитет ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 3).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финанси-

рование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 9);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение № 4 (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

6.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам

оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; (ст.223 ТК РФ).

В каждом категорийном кабинете иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством.

6.6 Работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших на производстве из средств организации выплачивается дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда не ниже предусмотренных отраслевыми соглашениями.

6.7. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или с работы семье погибшего выплачивается единовременное пособие.

6.8. В случае смерти работника вследствие общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего работника выплачивается единовременное пособие.

6.9. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.10. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.10.1. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163)*.

6.10.2. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.10.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха, для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

6.12. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения пред-

ставления об устранении выявленных нарушений (*ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

6.13. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.)*;

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.)*.

6.14. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.15.Работадатель обеспечивает прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Работникам предоставляется оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.16.2. 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).

6.16.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,

предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.16.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.16.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

6.16.7. 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.

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

6.16.9. 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.

6.16.10. Обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 7 к коллективному договору).

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

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

6.16.13. 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.

6.16.14. Оказывать содействие техническим членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.16.15. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

6.17. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время

устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.19. Работники обязуются:

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

6.19.2. 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.

6.19.3. 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.

6.19.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.19.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.20. 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.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному

месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы: по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами); ст. 167, 168 ТК РФ.

7.2. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещаются следующие расходы, связанные со служебными поездками:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) (ст.168-1 ТК РФ).

7.3.Работодатель обеспечивает бесплатное содержание в детских дошкольных учреждениях детей из неполных и многодетных семей работников организации.

7.4. Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе (на основании заключения лечебного учреждения), предоставляется возможность приобретения.

7.5. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется возможность приобретения путевки в детский оздоровительный лагерь.

Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки в детский оздоровительный лагерь.

7.6. При уходе в ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск работникам выплачивается единовременное пособие на лечение.

7.7. При выходе на пенсию работникам выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в организации.

7.8. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.12. Работодатель осуществляет дополнительное медицинское страхование работников.

7.13. Работникам, по их заявлению, предоставляются для их хозяйственно-бытовых нужд транспортные средства организации по льготным ценам.

7.14. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

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

7.16. Работодатель разрабатывает и реализует программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

Заключает с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

7.17. Работодатель обеспечивает работу комиссии по социальному страхованию, согласно Типовому или утвержденному в организации положению.

7.18.Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводит анализ использования средств Фонда социального страхования в организации, вносит предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.19. Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

7.20. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.21. Работодатель обязуется:

7.21.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.21.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.21.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае временной нетрудоспособности.

7.21.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере до 1000 рублей;

7.21.5.Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист - старший методист; инструктор - методист - старший инструктор-методист; тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

7.21.6.Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников: приобретение спортивных тренажеров.

8.2. Работодатель:

передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1% процент от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении организации на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX.Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом

обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. 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 первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.5. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами Профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 5 часов в неделю;

члену профкома – 2 часа в неделю.

9.2. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда:

освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ);

освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.3. Не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

председателю профкома 7 дней;

9.3.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами.

9.3.2. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.4. 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:

9.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

9.4.3. 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»);

9.4.4. 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;

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

9.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.4.8. 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.

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

9.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст.373 ТК РФ;
согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 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 (ст. 74 ТК РФ).

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

9.9. 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 (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях (ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.10. 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 (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. 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 (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.13. 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.

9.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.14.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организациипредставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.14.3. 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.

9.14.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.14.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.14.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.14.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.14.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

9.14.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.14.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложенияк коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерациидля его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее –

комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже двух раз в год.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

11.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.6. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.7. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Форма расчетного листа.
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
7. Список профессий и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.
8. Перечень ведомственных наград.
9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств.
10. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.
11. Положение о распределении базовой части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Приложение № 1
к коллективному
договору на 2023-2026 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.

26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.

26 декабря 2023 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА
МБОУ СОШ № 29

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 МБОУ СОШ № 29, в соответствии со статьей 189 ТК РФ.

Деятельность школы регламентируется приказами и распоряжениями директора школы, настоящими Правилами и локальными актами, не противоречащими Уставу школы.

Порядок заполнения сведений о трудовой деятельности и/или трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

1. Порядок приема, увольнение работников.

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

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных ТК РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (бумажном или электронном виде) (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы об образовании или квалификации или профессиональной подготовки,
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления

против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 351.1 ТК РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выдаваемое поликлиникой по месту жительства (педагогические работники и водители автомобиля).

1.4. Прием на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме, условия договора не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством об образовании.

1.5. После заключения договора администрация издает приказ о приеме на работу, администрация школы обязана:

-ознакомить работника с Уставом школы, правилами внутреннего трудово-го распорядка, иными локальными актами, регламентирующими работу школы;

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- проинструктировать работника по технике безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

1.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки:

- при заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде;

- при увольнении работодатель выдает ему трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника.

1.7. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, аттестации, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнении, ксерокопий документов о поста-

новке на учет в налоговом органе, пенсионного страхового свидетельства, паспорта.
Личное дело хранится в школе.

1.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ст.74 ТК РФ).

1.9. В связи с изменением в организации работы школы и организации работы в школе/ изменение количества классов, учебного плана: режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.д./ допускается совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

1.10. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник, заключивший трудовой договор на определенный срок, может расторгнуть трудовой договор по основаниям ст. 77 ТК РФ.

1.11.Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу, производится по согласованию с выборным профсоюзным органом школы.

Увольнение без согласования с выборным профсоюзным органом школы производится при условии доказательности вины увольняемого работника в совершенном поступке:
- за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин п.5 ст.81 ТК РФ);
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) (п. 6а ст.81 ТК РФ);
- появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6б ст.81 ТК РФ);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают
основание для утраты доверия к нему со стороны администрации /п.7 ст. 81 ТК РФ/.
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы /п.8 ст. 81 ТК РФ/.
- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося /п.2 ст.336 ТК РФ/.

1.12. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от неё в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа.

1.13. Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, который был затребован в его заявлении: в виде заверенного экземпляра на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2. Обязанности работников.

Все работники школы обязаны:

2.1. Выполнять Устав школы, правила внутреннего трудового распорядка, должностные /функциональные/ обязанности:
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда,
- систематически читать все объявления, графики, приказы,
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать свое рабочее время для полезного труда,
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.2.Систематически повышать свою квалификацию.

2.3. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

2.4. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы.

2.5. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

2.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей, документов.

2.7. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

2.8. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива.

2.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

2.10. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков/занятий/, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщается администрации школы.

Круг конкретных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными обязанностями, утвержденными директором школы на основании тарифно-квалификационных справочников.

2.11. Запрещён допуск иностранных агентов к осуществлению образовательной деятельности в муниципальном общеобразовательном учреждении.

3.Обязанности работодателя.

3.1. Обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка:

- организовать труд педагогов и других работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией,
- закрепить за каждым работником определенное рабочее место,
- своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы,
- сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

3.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнение образовательных программ, учебных планов, календарных графиков.

3.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно информировать учредителя, принимать в рамках своих полномочий меры в случае задержки средств на выдачу заработной платы и пособий.

3.6. Принимать меры по соблюдению учебной и трудовой дисциплины.

3.7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое

оборудование всех рабочих мест и отдыха, создавать условия труда, соответствующие нормам и правилам.

3.8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, СанПиН, противопожарной охране.

3.9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

3.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников школы.

3.11.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.11.1.Один из родителей (опекун, попечитель) имеет право на предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.12. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другим работникам школы.

3.13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанной квалифицированной электронной подписью (при наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

- в случае выявления неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить

сведения о тудовой деятельности и предоставить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.14. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 7 числа – за первую половину текущего месяца, 22 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

4. Рабочее время.

4.1. В школе устанавливается 6 - дневная рабочая неделя с одним выходным днем. В порядке, предусмотренном Уставом школы, установлен 5 - дневный у режим работы в школе согласно графика работы для следующей категории работников: заведущий библиотекой, педагог - библиотекарь, секретарь-машинистка, педагог-психолог, специалист по кадрам, дворник, контрактный управляющий рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, специалист по охране труда, делопроизводитель, электроник

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, планом работы школы и должностными обязанностями. Остальной категории работников рабочее время определяется в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочего дня руководителя, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой/для женщин сельской местности 36-часовой/рабочей неделей.

Графики работ утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись, вывешиваются на видном месте, не позже, чем за месяц до их введения в действие.

4.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство в нерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

4.3. Расписание занятий составляется администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима работы, отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам при педагогической нагрузке не более 20 часов в неделю, может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При 5-дневной учебной неделе таким днем является день, свободный от занятий, кроме воскресенья.

4.4. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий, График дежурства составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в астрономических часах.

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

4.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников одного часа, занятия кружков, секций – от 45 минут до полутора часов.

4.7. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков/занятий/ и перерывов/перемен/ между ними, - удалять учащихся с уроков,
- курить в помещениях школы.

4.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия администрации школы. Вход в класс/группу/после начала занятий/урока/разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков/занятий/и в присутствии учащихся.

4.9. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с работы всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.10.В помещении школы не разрешается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах, громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются поощрения:

- объявление благодарности; - премирование; - награждение ценным подарком; - награждение Почетной грамотой; - занесение на Доску почета.

Поощрения применяются администрацией школы совместно или по согласованию с соответствующим представительным органом школы. Поощрения объявляются приказом директора школы и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, предоставляется в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также продвижение по службе. За особые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности или небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания: - замечание,
- выговор, - увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностными лицами с наделенным правом приема и увольнения данного работника.

6.3.До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения и /или/ Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде, либо по инициативе администрации. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом /запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся/.

6.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работников, а так же времени, необходимого на учет мнения Профкома. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

6.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

6.7. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому взысканию. Директор школы вправе снять взыскание по своей инициативе, по ходатайству трудового коллектива или по инициативе работника (ст.194 ТК РФ), если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

6.8. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель выборного профсоюзного комитета школы - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.9. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:
1)повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
2)применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, (ст.336 ТК РФ)

6.10.Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзнымкомитетом.

Приложение №2
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.

26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.

26 декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ СОШ № 29

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 имени Героя Советского Союза П.С. Кузуба станицы Петровской муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ СОШ № 29) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 31 октября 2008 года № 4349 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район», во исполнение постановления администрации муниципального образования Славянский район от 29 января 2015 года № 177 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», на основании постановления главы администрации муниципального образования Славянский район от 15.02.2019 года № 260 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», в целях совершенствования систем оплаты труда работников МБОУ СОШ № 29, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 29, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 29 устанавливается с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
-согласования с профсоюзным комитетом первичной организации профсоюза МБОУ СОШ № 29.

1.5. Условия труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 29, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 29 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 29, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 29, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 29: учителя, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог - библиотекарь, социальный педагог, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера в порядке, установленном приказом управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 26.06.2014г. № 1019 «Об утверждении Порядка осуществления денежной выплаты для до-

полнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район», в редакции приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 09.01.2018г. № 93 «О внесении изменений в приказ управления образования от 26 июня № 1019 «Об утверждении Порядка осуществления денежной выплаты для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район».

Денежная выплата устанавливается в размере 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности в календарном месяце. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки денежная выплата устанавливается как за одну ставку.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные согласно дополнительному объёму работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим Порядком.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ СОШ № 29, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МБОУ СОШ № 29 (приложение № 1).

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образуют новый оклад.

2.3. Базовые должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 2).

2.4. Базовые оклады общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 3).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29 устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ СОШ № 29 устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников МБОУ СОШ № 29 устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 29 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в (приложении № 10.)

Оплата труда педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29 с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности), определяется соответствующим положением (приложение № 4).

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем МБОУ СОШ № 29 персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками по профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 11.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 29 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы, работающим первый год (устанавливаются как молодым специалистам в размере 3000 руб. и зависят от наличия средств).

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 29 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 29.

3.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ № 29 устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителей автомобиля);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен в абсолютном значении, в бальном оценивании и в процентном отношении к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной выплаты - до 200%.

Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в приложении № 12.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.8.1 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, производится ежемесячно. Настоящий Порядок действует до 31 декабря 2025 г.

3.8.2. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 29.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 рублей.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счёт средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогических работников.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29 производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.9. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 29 высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.11. Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29 за классное руководство с 1 сентября 2020 года устанавливается в сумме 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2 и более классах). Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 29, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

За работу на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3.Работникам МБОУ СОШ № 29, выполняющим в МБОУ СОШ № 29 в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.7. Специалистам МБОУ СОШ № 29, расположенной в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

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

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квали-

фикационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ СОШ № 29 могут быть установлены премии согласно (Приложению № 18):

премия по итогам работы (за полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 29 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 29, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СОШ № 29 на оплату труда работников:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя МБОУ СОШ № 29;

5.2. Премия по итогам работы (за полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение квартала в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения указанного срока, работник лишается права на получение премии по итогам работы за истекший период.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образовании, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, а так же локальным нормативным актом школы о премировании работников организации, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 29 работникам может быть выплачена материальная помощь согласно Положению о материальной помощи работникам (Приложение № 17). Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 29.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей МБОУ СОШ № 29, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя (Приложение № 19), исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу МБОУ СОШ № 29, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 29 устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с приложением № 14.

К основному персоналу МБОУ СОШ № 29 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано МБОУ СОШ № 29.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 29 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 29 и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.4. Руководителю МБОУ СОШ № 29 выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности МБОУ СОШ № 29 за отчётный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ СОШ № 29.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МБОУ СОШ № 29 может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 29 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей МБОУ СОШ № 29, выполнения муниципального задания.

7.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ СОШ № 29, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится МБОУ СОШ № 29.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МБОУ СОШ № 29.

7.6. С учетом условий труда руководителю МБОУ СОШ № 29, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится МБОУ СОШ № 29.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

7.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, их заместителей размещается на информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальном сайте МБОУ СОШ № 29 не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель МБОУ СОШ № 29 обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей осуществляется на основании их письменных согласий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБОУ СОШ № 29 формируется и утверждается руководителем МБОУ СОШ № 29 в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ № 29, по согласованию с начальником управления образования.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников МБОУ СОШ № 29 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.5. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится МБОУ СОШ № 29, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников
МБОУ СОШ № 29

1.Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	педагог- организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	8 472	0,08
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 472	0,09
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, педагог - библиотекарь	8 472	0,10

2.Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения	9654	0,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих работников
МБОУ СОШ № 29

1.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	6195	0,00

2.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	контрактный управляющий, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник	6929	0,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
и квалификационные разряды по квалификационным уровням общих профессий рабочих МБОУ СОШ № 29

1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6090 6299	1 3

2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 октября 2023 года)	Квалификационный разряд работ
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля	7137	8

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

Положение об оплате труда педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29 с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагог - библиотекарь
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

3. Тарификация учителей и педагогических работников производится два раза в год – на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий, 1 сентября и 1 января соответственно.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная

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

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ СОШ № 29 применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ № 29;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 Приложения № 5 к настоящему Положению.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ № 29 самостоятельно.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ, РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные
	воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному

	обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы	1. Руководящие, инспекторские, методические должности,
(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	

Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-
	методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29
_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах); Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и

правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

советникам директора по воспитанию с детскими общественными объединениями;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в МБОУ СОШ №и 29 приказом руководителя МБОУ СОШ № 29 создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем МБОУ СОШ № 29 к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель МБОУ СОШ № 29.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников МБОУ СОШ № 29 проводится по форме тарификационного списка (Приложения № 15,16).

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания МБОУ СОШ № 29.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в МБОУ СОШ № 29, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается директором школы). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за наличие квалификационной категории

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За наличие первой квалификационной категории	0,10
2.	За наличие высшей квалификационной категории	0,15

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,15
2.	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», звание «Мастер спорта России международного класса», звание «Гроссмейстер России», при награждении почетным знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	2	3
1.	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение № 13
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу)
муниципальных образовательных учреждениях

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Приложение № 14
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29
_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

КРИТЕРИИ
для определения кратности при установлении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений

1. Кратность при установлении должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 29 определяется управлением образования, в непосредственном подчинении которого он находится, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1.2. Общеобразовательные учреждения:

Критерий для установления кратности (численность учащихся)	Кратность
1	2
1001 и более	2
1	2
от 501 до 1000	1,8
от 201 до 500	1,5
до 200 (включительно)	1,3

1.4. При определении величины показателя «численность учащихся» учитывается среднегодовая плановая численность учащихся.

Приложение № 15
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК УЧИТЕЛЕЙ-ПРЕДМЕТНИКОВ
на "____" _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия имя отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет)	Квалификационная категория	Базовый оклад (должностной оклад)	Профессиональный квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад) в соответствии с квалификационным уровнем за норму часов в неделю	Число часов в неделю		
									I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Заработная плата в месяц за педагогическую нагрузку			Итого за педагогическую нагрузку	Выплата за квалификационную категорию	Персональная выплата	Выплата за учёную степень, почётное звание	Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ	Стимулирующая выплата за выслугу лет
I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы							
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда	Компенсационная выплата специалистам за работу в сельской местности	Выплата за специфику работы	Заработная плата с учетом выплат (графа 16-графа 25)	Стимулирующая выплата за				Итого заработная плата в месяц (графа 26 - графа 30)
				проверку письменных работ	классное руководство	заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	другую дополнительную работу	
23	24	25	26	27	28	29	30	31

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 16
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
на "____" _____ 20__ года

_____

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Наименование должности	Фамилия, имя, отчество	Количество штатных единиц	Базовый оклад (должностной оклад)	Профессиональный квалификационный уровень (ПКУ)	Оклад (должностной оклад) с ПКУ*	Выплаты стимулирующего характера		
							за квалификационную категорию	за качество выполняемых работ	за выслугу лет
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Выплаты компенсационного характера					Итого заработная плата в месяц
за работу с вредными условиями труда	за работу в ночное время	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	специалистам за работу в сельской местности	за специфику работы	
11	12	13	14	15	16

* профессиональный квалификационный уровень

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

Приложение № 17
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

1. Общие положения.

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 имени Героя Советского Союза П.С. Кузуба станицы Петровской муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ СОШ № 29), в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 имени Героя Советского Союза П.С. Кузуба станицы Петровской муниципального образования Славянский район, Устава образовательного учреждения и коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3.Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

1.6.Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7.После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8.В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.9. Материальную помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

2.Основания и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

-смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
-свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
-рождение ребенка;
-заболевание сотрудника (на длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание);
-стихийные бедствия;
-иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласию с профсоюзным комитетом, исходя из финансовых возможностей ОО и причин нуждаемости в помощи, и может доходить до 1 (одного) оклада.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении

3.2.Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
4.2. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачиваются из экономии фонда оплаты труда.
4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

Приложение № 18
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 29

1. Общие положения.

1.1.Настоящее положение о премировании работников МБОУ СОШ № 29 (далее - Положение), разработанное в соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования Славянский район от 18.11.2015 года № 1960 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий работникам;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2.Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МБОУ СОШ № 29 за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

1.3.В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премиальные выплаты работника включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

1.4.При определении показателей и условий премирования работников МБОУ СОШ № 29 учитываются целевые показатели эффективности дея-

тельности организации:

− позитивная динамика учебных и вне учебных достижений обучающихся;

− эффективность воспитательной системы образовательной организации;

− расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;

− повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

− развитие материально-технического базы образовательной организации;

− создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;

− повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

− выполнение в полном объеме муниципального задания;

− участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;

− особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;

− инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

− качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

− своевременность и полнота подготовки отчетности;

− отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками своих должностных обязанностей и (или) отдельного вида работы.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года, а так же наличие жалоб со стороны родителей и обучающихся.

1.5.Показатели премирования устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 29 в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.6.Работникам МБОУ СОШ № 29 осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).

1.7.Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.8.Премирование работников осуществляется по решению руководителя

учреждения и оформляется приказом по учреждению.

1.9.Настоящее Положение принимается решением общего трудового собрания работников МБОУ СОШ № 29 и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на 1 учебный год.

1.10.Общественный контроль за соблюдением порядка премиальных выплат, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом МБОУ СОШ № 29.

2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.

2.1.Работникам МБОУ СОШ № 29 осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства из экономии фонда оплаты труда.

2.2.Премиальные выплаты производятся всем работникам, не зависимо от стажа их работы в школе, по результатам работы за определенный период (квартал, четверть, полугодие, 9 месяцев, год), к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным датам и др. при наличии ассигнований за данный период.

2.3.Конкретный размер премии определяется в номинальной сумме без учета повышающего коэффициента за квалификацию.

2.4.Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения и (или) по представлению его заместителей и оформляется приказом по учреждению.

2.5.Премирование работников не осуществляется в следующих случаях:

– ухудшения или изменения финансовых и производственных показателей школы;

– если результаты работы работника не достигают основных показателей премирования;

– невыполнения или ненадлежащего выполнения работниками должностных обязанностей;

– невыполнения положений, требований по охране труда и технике безопасности;

– нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;

– нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

– наличия претензий, штрафов со стороны государственных контролирующих органов;

– не обеспечения сохранности имущества и материальных ценностей;

– наличия ошибок и искажений в отчетных документах;

– совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

2.6.Заместителям директора МБОУ СОШ № 29 устанавливаются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.6.1. результативное социальное партнерство и взаимодействие с образовательными учреждениями города, района по организации профориентационной работы, предпрофильного и профильного образования обучающихся (по итогам четверти);

2.6.2. высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенического режима, требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками (по итогам четверти);

2.6.3. результативное руководство работой по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие преступлений) (по итогам полугодия);

2.6.4. обеспечение эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы кабинетов;

2.6.5. качественное выполнение дополнительного объема работы, не входящей в функциональные обязанности, организации и проведения внеклассных мероприятий, пилотных площадок, научно-методической и научно-исследовательской работы обучающихся и педагогических работников;

2.6.6. большую и плодотворную работу по внедрению в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения;

2.6.7. внедрение инновационных образовательных технологий и достижение высокого качества образовательного процесса;

2.6.8. высокий уровень подготовки и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

2.6.9. участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года;

2.6.10. участие в подготовке образовательного учреждения к работе в осенне-зимний период;

2.6.12. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя;

2.6.13. организацию и проведение мероприятий, поднимающих престиж школы у участников образовательного процесса и общественности;

2.6.14. работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, организацию школьного питания;

2.6.15. высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

2.6.16. образцовое выполнение функциональных обязанностей;

2.6.17. качественную организацию работы органов общественного самоуправления, участвующих в деятельности школы;

2.7. Педагогическим работникам предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.7.1 успехи в практической подготовке обучающихся, развитии их творческой активности и самостоятельности (активное участие в спортивных соревнованиях, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, творческих смотрах и конкурсах и т.д.):

2.7.2.большую и плодотворную работу по внедрению в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения;

2.7.3.участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года;

2.7.4.за образцовое содержание и развитие учебных кабинетов (по итогам смотра кабинетов;

2.7.5.плодотворную работу по реализации программы «Одаренные дети»;

2.7.6.председателей предметных методических объединений – за качественную организацию научно-методической работы в МО;

2.7.7.успехи в практической подготовке обучающихся, проведение внеклассных мероприятий по пропаганде, изучению и соблюдению ПДД:

2.7.8.качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя;

2.7.9.активное участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с уставной деятельностью и реализацией основной образовательной программы школы;

2.7.10. образцовое выполнение должностных обязанностей.

2.8. Классным руководителям предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.8.1.эффективное выполнение обязанностей классного руководителя по организации образовательно-воспитательного процесса в классе;

2.8.2.результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков в классе (отсутствие преступлений в классе);

2.8.3.эффективную работу по охвату обучающихся горячим питанием;

2.8.4.эффективную работу с родительской общественностью класса, вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс;

2.8.5.успехи в организации и проведении внеклассных мероприятий по нравственному, военно-патриотическому, гражданскому, эстетическому, интеллектуальному, трудовому воспитанию обучающихся, реализацию программы «Одаренные дети», туристко - краеведческой, поисковой работе:

2.8.6.за добросовестное выполнение обязанностей дежурного классного руководителя и высокий уровень организации дежурства класса по школе;

2.8.7.активное участие в общешкольных, районных, городских, краевых мероприятиях;

2.9.Работникам учебно–вспомогательного персонала предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.9.1. участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года;

2.9.2. качественное ведение документооборота школы, оперативность и качественное выполнение распоряжений администрации;

2.9.3. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя;

2.9.4. активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

2.9.5. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.9.6. образцовое исполнение должностных обязанностей;

2.10. Работникам библиотеки предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.10.1.высокую читательскую активность обучающихся и пропаганду чтения как формы культурного досуга;

2.10.2.организацию и оформление тематических выставок;

2.10.3.образцовое исполнение должностных обязанностей;

2.10.4.качественную подготовку и проведение школьных мероприятий;

2.10.5.активное участие во внеклассных мероприятиях и оказание информационной поддержки в их подготовке и проведении;

2.10.6.сохранность и пополнение библиотечного фонда.

2.11. Работникам психологической службы предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.11.1.результативное социальное партнерство и взаимодействие с образовательными учреждениями города, района по организации профориентации и оказания методической помощи в выборе профессии;

2.11.2.качественное осуществление психолого–педагогическое сопровождения образовательного и воспитательного процесса в школе;

2.11.3.формирование психологической культуры обучающихся, педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих);

2.11.4.образцовое исполнение должностных обязанностей;

2.11.5.творческую инициативу, направленную на совершенствование деятельности школы;

2.11.6.результативную работу по формированию жизненного и профессионального самоопределения обучающихся;

2.11.7.результативную работу по адаптации обучающихся 1 классов;

2.11.8. систематическое обеспечение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения.

2.12. Работникам обслуживающего персонала предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

2.12.1. участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года;

2.12.2. качественное обеспечение жизнедеятельности школы и создание оптимальных санитарно–гигиенических условий;

2.12.3. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя;

2.12.4. активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

2.12.5. эффективное обеспечение безаварийного функционирования школы;

2.12.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.12.7. образцовое исполнение должностных обязанностей;

2.12.8. участие в подготовке образовательного учреждения к работе в осенне-зимний период.

2.13. Работникам устанавливаются следующие виды единовременных премиальных выплат:

2.13.1. работникам школы за многолетний плодотворный труд

– в связи с 25-летием педагогической деятельности;

– к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;

- в связи с выходом на пенсию

2.13.2. заместителям директора, педагогическим работникам за плодотворный труд и успехи в формировании интеллектуального, культурного и нравственного развития обучающихся:

– к профессиональным праздникам: «День учителя»;

2.13.3. заместителю директора по АХР, библиотеки, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала за высокое качество работы и личный вклад в эффективное функционирование школы:

– к профессиональным праздникам: Международный день школьных библиотек (4 понедельник октября); Общероссийский день библиотек (27 мая).

3.Заключительные положения

3.1.По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора МБОУ СОШ № 29 в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.2.Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МБОУ СОШ № 29 и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3.После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.

Приложение № 19
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 29

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК первичной
профсоюзной организации
_____И.А.Мягкая
«26» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 29

_____В.В.Васильев
«26» декабря 2023 г.

Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей
МБОУ СОШ № 29

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей МБОУ СОШ № 29 (далее − Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей МБОУ СОШ № 29 (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 29 определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя МБОУ СОШ № 29 определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без

руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей МБОУ СОШ № 29 и средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 29 может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 29 для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 29 осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7. Средняя заработная плата работников МБОУ СОШ № 29 определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МБОУ СОШ № 29.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабо-

чего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Приложение № 3
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 29 НА 2024 ГОД

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма затрат /руб/	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников	210000	апрель 2024г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
2	Организация в установленном порядке инструктажей, проверки знаний по охране труда и обучение: руководителя, специалиста по охране труда, председателя профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда.	6000	ноябрь 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
3	Укомплектование аптечек лекарственными средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи (категорийные кабинеты, штаб воспитательной работы, приёмная директора)	6000	июль – август 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
4	Пересмотр инструкций по охране труда. Оформление уголка по охране труда.	2000	июль 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
5	Проведение текущего ремонта санитарно бытового помещения для хранения уборочного инвентаря	37000	июль 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
6	Приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников в период профилактики распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).	20000	август 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда
7	Обеспечение в установленном порядке работников специальной одеждой, перчатками, смывающими и обезвреживающими средствами	15000	август 2024 г.	Л.В.Корниенко специалист по охране труда

Руководитель образовательного учреждения
_____ Васильев В.В.
«26» декабря 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета
_____ Мягкая И.А.
«26» декабря 2023 г.

Приложение № 4
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.

26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.

26 декабря 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплектов)
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Очки защитные	до износа
2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
3	Заведующий библиотекой; педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
5	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Водитель автомобиля Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 г. № 357 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 г. № 297	Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.

Приложение № 5
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА.

Ф.И.О.	Табельный номер	
Подразделение Должность		
Расчеты в месяц\год		
Оклад выплаты по внеурочной деятельности выплаты стимулирующего характера Начислено:		з\п за I пол.мес.УД. Подоходный СберКасса Удерж.долг Профсоюз 1 Удержано
К выдаче:		

Приложение № 6
к коллективному
договору на 2023-2026 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1.Настоящее Положение разработано в соответствии с 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» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 29.

2.Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3.Педагогические работники организации, замещающие должности: учитель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог - библиотекарь - имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в ука-

занных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 7
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

СПИСОК
профессий и работ, при выполнении которых проводятся периодические *бесплатные* медицинские осмотры
(Приказ МЗСР от 12.04.2011г. № 302н)

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Наименование вредности	Периодичность
1	Учитель	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	1 раз в год
2	Преподаватель-организатор ОБЖ		1 раз в год
3	Директор		1 раз в год
4	Заместитель директора		1 раз в год
5	Социальный педагог		1 раз в год
6	Педагог-психолог		1 раз в год
7	Педагог-библиотекарь		1 раз в год
8	Педагог-организатор		1 раз в год
9	Педагог дополнительного образования		1 раз в год
10	Секретарь-машинистка		1 раз в год
11	Специалист по кадрам		1 раз в год
12	Специалист по охране труда		1 раз в год
13	Водитель автомобиля		1 раз в год
14	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий		1 раз в год
15	Дворник		1 раз в год
16	Уборщик служебных помещений		1 раз в год
17	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениям		1 раз в год

Уполномоченный по ОТ _____ О.В.Игнатенко

Приложение № 8
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

Перечень ведомственных наград

№ п/п	Звание	Ф.И.О., должность
1.	«Почетный работник общего образования Российской Федерации»	Халаба Надежда Николаевна, учитель химии
		Чабанец Андрей Николаевич, педагог дополнительного образования
2.	«Почетная Грамота Министерства просвещения Российской Федерации»	Васильев Вячеслав Владимирович, учитель информатики
3.	«Заслуженный учитель Кубани»	Ляшко Людмила Борисовна, учитель начальных классов
4.	Грамота Министерства образования	Чепенко Елена Николаевна, учитель начальных классов
		Таблер Тамара Прокофьевна, учитель начальных классов
		Мальченко Наталья Васильевна, учитель математики
5.	«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	Симоненко Инна Анатольевна, учитель истории
6.	Нагрудный знак «Отличник образования Республики Башкортостан»	Петрофанова Лера Борисовна, учитель физики

Приложение № 9
к коллективному
договору на 2023-2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и(или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Учитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 10
к коллективному
договору на 2023-2026 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, МБОУ СОШ № 29

1.Общее положения

1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

2.Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

а) выплаты стимулирующего характера за качество работы;

б) материальная помощь;

г) поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

1. Выплаты стимулирующего характера за качество работы

Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	Организация работы школы по передовым технологиям и участие во Всероссийских конкурсах	1000- 9000 руб.
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	1000- 7000 руб.
	Высокие показатели итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2000- 7000 руб.
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000- 4000 руб.
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	1000- 7000 руб.
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000- 7000 руб.
	За организацию работы по поддержанию благоприятного психологического кли-	1000-4000 руб.

	мата в коллективе (анкетирование, индивидуальное консультирование, разъяснительная работа)	
	Руководство экспериментальной площадкой, инновационным проектом, исследовательскими, творческими проектами учащихся	1000- 6000 руб.
	За участие во Всероссийских конкурсах и подготовку документов	1000- 5000 руб.
	За подготовку и проведение краевых, районных и зональных семинаров	1000-5000 руб.
	Оказание консультативной помощи руководящим и педагогическим работникам других образовательных учреждений	1000- 2000 руб.
	За организацию работы по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений	2000 руб.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000- 10000 руб.
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы	1000- 5000 руб.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	1000- 5000 руб.
	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	1000-5000 руб.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000- 5000 руб.
	За интенсивность труда	1000- 5000 руб.
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работа с учащимися	1000- 7 000 руб.
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля и учёта	1000- 7000 руб.
	Организация и проведение мониторинга по укреплению здоровья учащихся, качество реализации программы «Здоровье»	1000- 7000 руб.
	За интенсивность труда	1000- 7000 руб.
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Руководство методобъединением: - школьным - районным	 500- 3000 руб. 2000- 4000 руб.
	Организация и проведение мониторинга по укреплению здоровья учащихся, каче-	500- 4000 руб.

	ство реализации программы «Здоровье»	
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	300-3000 руб.
	За интенсивность труда	100- 8000 руб.
Заведующий библиотекой, педагог - библиотекарь	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	300-3000 руб.
	Оформление тематических выставок	300-1000 руб.
	За качественную работу по оформлению сайта школы	500- 4000 руб.
	Пропаганда чтения как форм организации культурного досуга	500-3000 руб.
	Работа с учебным фондом школы	500- 3000 руб.
	Составление электронного каталога картотеки, тематических списков и обзоров литературы	500- 3000 руб.
	Наличие проектов учащихся, участие в конкурсах, олимпиадах, выставках	500- 3000 руб.
	Руководство методобъединением: - школьным -районным	 500-3000 руб. 2000-4000 руб.
Электроник	За качественную работу по оформлению сайта школы	1000-3000 руб.
	За интенсивность труда	1000- 3000 руб.
	Оказание консультативной помощи педработникам по информатизации учебного процесса	500- 3000 руб.
	За работу по созданию единого информационного пространства школы	1000- 7000 руб.
Секретарь-машинистка, специалист по кадрам	За интенсивность труда	1000-12000 руб.
Водители автомобиля	За интенсивность труда	1000-12000 руб.
	За безаварийность работы	1000-10000 руб.
	За содержание транспортного средства в исправном технологическом состоянии	500-6000 руб.
	Оперативное устранение возникших во время работы мелких неисправностей	500-5000 руб.
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений,	Качественное проведение генеральных уборок	500- 1000 руб.
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	300- 1000 руб.

дворник, рабочий по комплексному обслуживанию, гардеробщик)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	500- 3000 руб.
	Мелкий ремонт в течение учебного года	500-2000 руб.
	Экономию энергоресурсов	300- 1000 руб.
	Оперативность в устранении аварийных ситуаций	500-2000 руб.
	За интенсивность труда	500-10000 руб.
Руководитель структурного подразделения	За интенсивность труда	500-5000 руб.
Преподаватель – организатор ОБЖ	высокий уровень исполнительской дисциплины	1000 - 5000 руб.
	за достижения учащимися высоких результатов в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	1000 - 7000 руб.
Контрактный управляющий	высокий уровень исполнительской дисциплины	1000- 7000 руб.
Специалист по охране труда, делопроизводитель	За интенсивность труда	1000- 7000 руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениям	За качество работы по реализации социальных проектов учащихся	1000-7000 руб.
	За интенсивность труда	1000- 15000 руб.
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель – организатор	Ежегодная денежная выплата к началу учебного года	5750 руб.

ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениям		

2.Материальная помощь

Материальная помощь выдаётся по заявлению работника в случае:
-тяжёлого материального положения;
-болезни работника или близких родственников;
-для курортно-санаторного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств;
-смерти близких родственников;
Материальная помощь выдаётся из фонда экономии заработной платы, при его наличии.

3.Поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения.

2.Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения и Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

4.Премия начисляется ежеквартально при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

6.Сотрудники школы могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.Порядок установления выплат стимулирующего характера

1.Выплаты устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряжённость труда.

2. Выплаты за высокое качество работы, высокие результата труда, интенсивность и напряжённость устанавливаются: на 01.09. и 01.01. по итогам работы за квартал, месяц и могут быть отменены или уменьшены.

3. Размеры стимулирующих выплат, выплат за качество работы, интенсивность и напряжённость труда могут быть изменены ежемесячно в зависимости от результатов труда.

Приложение № 11
к коллективному
договору на 2023-2026 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Мягкая И.А.
26 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ № 29
_____ Васильев В.В.
26 декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении базовой части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,
в МБОУ СОШ № 29

1.Общее положения

1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

2.Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

а) доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

б) выплаты стимулирующей части за качество работы педагогических работников;

в) выплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия;

г) материальная помощь;

е) поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

Выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- Проверка письменных работ учащихся;
- Заведование кабинетом, мастерскими, учебно–опытным, школьным участком;
- Дополнительные занятия с учащимися;
- Организация внеклассной работы по предмету: соревнований, конкурсов, конференций;
- Руководство предметными, аттестационными комиссиями, методическими объединениями школы, района, работа тьютора по предмету;
- Руководство спортивным, военно-патриотическим, туристическим клубами, секциями, объединениями по интересам, ведение конкурсной, экскурсионной,туристической работы;
- Предпрофильная подготовка, профориентация;

- Работа с молодыми специалистами (наставничество);
- Организация работы по профилактике наркомании, табакокурению, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений;
- Руководство психолого-медико- педагогическим консилиумом школы;
- Обеспечение безопасности при перевозке детей в школьном автобусе;
- Контроль и организация горячего питания в школе;
- Оформление протоколов педсоветов, общих собраний коллектива;
- Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства;
- Организация проведение мониторинга по учебной и внеучебной деятельности;
- Организация пропускного режима и антитеррористической безопасности школы;
- Работа по профилактике детского дорожного травматизма;
- Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения)

1.<u>За проверку письменных работ, в том числе:</u>

При расчётах учитывается Стп, группа предметов, категория преподавателя, коэффициент за частоту и объём проверки, количество учащихся или проверяемых тетрадей.

Предметы разбиваются по группам:

1.Стп * k = 3-русский язык и литература.

II. Стп*k=2,3- 1=4 классы начальной школы; алгебра, геометрия, математика (5,6 кл).

III. Стп*k=1,5-иностранный язык

IV.Стп*k=1-физика, химия

V. Стп*k=0,5-биология, география

Коэффициент за частоту и объём проверки вводится для 1 группы, он равен k=1,5;второй групп = 3.

Отсюда:

Пт=Стп*3*1,5*Н; (для предметов 1 группы)

Пт=Стп*2,3*3*Н; (для предметов 2 группы)

Пт=Стп*1,5*Н; (для предметов 3 группы)

Пт=Стп*1*А*Н; (для предметов 4группы)

Пт=Стп*0,5*А*Н; (для предметов 5группы)

где Пт - проверка тетрадей

Стп- стоимость педуслуги;

K= 3; 2,3;1,5;1;0,5-коэффициент по группе предмета;

А-коэффициент, учитывающий квалификационную категорию;

1,5;3-кооффициент за частоту и объём проверки;

Н-количество учащихся.

2.<u>За заведование кабинетом, мастерскими, учебно-опытным участком,</u> в том числе:

При расчётах учитываются баллы по критериям (от 0,5 до 2 баллов). Оценку работы заведующего кабинетом по критериям даёт комиссия совместно с администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом.

Критерии:

1.Соответствие кабинета санитарным и пожарным требованиям.

2.Соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций, планов эвакуации и т.д).

3.Наличие учебного и дидактического материала.

4.Наличие и использование технических средств обучения

5. Сохранность мебели и оборудования

6.Общее санитарное состояние кабинета

7.Оформление кабинета

8.Озеленение кабинета

9.Соблюдение требований к кабинетам повышенной опасности

ЗК=Б *стоимость 1 балла

где ЗК – стоимость за заведование кабинетом

А – коэфф. учитыв. Квалификационную категорию (данные по уже имеющейся методике)

Б - количество полученных баллов

Возможно установление выплаты в номинальной сумме – 150 – 1200 рублей.

3. <u>За дополнительные виды работ</u>

№	Виды доплат	Сумма
1	Проверка письменных работ учащихся	
2	Оформление протоколов педсовета, общих собраний трудового коллектива	500-2 000 руб.
3	Заведование кабинетом, мастерскими, пришкольным участком	150-2000 руб.
4	Дополнительные занятия с учащимися	500-5 000 руб.
5	Организация внеклассной работы по предмету: соревнований, конкурсов, конференций, олимпиад	500-5 000 руб.
6	Руководство предметными, аттестационными комиссиями, методическими объединениями школы, района, выполнение обязанностей тьютора по предмету, учитель - консультант межшкольного консультационного пункта	400-4000 руб.
7	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной, туристической работы	500-6000 руб.
8	Предпрофильная подготовка, профориентационная работа с учащимися	1 000-5 000 руб.
9	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500-3000 руб.
10	Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом школы	500-1 000 руб.

11	Организация подвоза, обеспечение безопасности при перевозке детей в школьном автобусе	400-5000 руб.
12	Контроль и организация горячего питания в школе	1000-8000 руб.
13	Обеспечение выполнений требований по охране труда и технике безопасности	500-2 000 руб.
14	Обеспечение антитеррористической безопасности общеобразовательного учреждения	500-4000 руб.
15	Профилактика детского травматизма в общеобразовательном учреждении	500-2000 руб.
16	Организация и проведение мониторинга по учебной и внеурочной деятельности	500-3000 руб.
17	Организация обучения в очно-заочной форме	1000-5000 руб.
18	Организация предшкольной подготовки	700-2000 руб.
19	Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	500-1500 руб.
20	Проверка письменных работ учащихся в рамках подготовки к ГИА (итоговое сочинение, КДР и др.)	300-2500 руб.
21	Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения)	500-10 000 руб.
22	За внеклассную работу по предмету	1000-5000 руб.

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющие учебный процесс, за качество труда

№ п/п	Виды выплат	Сумма
1	Достижение учащимися высоких показателей в итоговой аттестации, результаты написания работ в период аттестации школы, фронтальной проверки или в течение учебного года (ВПР, НИКО и т.д.)	500-10 000 руб.
2	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований: -участие в районных мероприятиях -призовое место в районе -призовое место на зоне -призовое место в крае	 500-1000 руб. 1000-4000 руб. 4000-7000 руб. 7000-10000 р.
3	За организацию и участие в профессиональных конкурсах: -в районе -в крае -на России	 1000- 5000 руб. 4000- 10000 р. 7000- 15000 р.

4	Разработка, публикация методических материалов в различных изданиях: -в школе -в районе -в крае -на России	 300-500 руб. 500-1000 руб. 1000-2000 руб. 2000-6000 руб.
5	За организацию и участие педагогов в методической работе (выступление на конференциях, семинарах, методических объединениях, педсоветах): -в школе -в районе -в крае -федерального уровня	 300-700 руб. 700-1000 руб. 1000-2000 руб. 2000-6000 руб.
6	Организация, руководство и участие в экспериментально-методической, инновационной деятельности	500-6000 руб.
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	500 -8000 руб.
8	Распространение передового педагогического опыта - в школе - в районе - в крае - России	 300-500 руб. 500-1000 руб. 1000-1500 руб. 2000-8000 руб.
9	Наличие социально-значимых проектов, проектов учащихся, выполненных под руководством педагога	700-5000 руб.
10	Качественное выполнение плана ВШК	300-5000 руб.
11	Поступившие благодарности и положительные отзывы родителей, коллег, администрации (по согласованию с администрацией)	300-1500 руб.
12	За качественную работу по учету детей в микрорайоне школы	300-2000 руб.
13	Подготовка, проведение и активное участие общешкольных мероприятиях	300-4000 руб.
14	Отсутствие замечаний в оформлении журналов, своевременная сдача отчетности по предмету, классу, своевременное заполнение электронного журнала	300-2000 руб.
15	Развитие имиджа школы (публикация СМИ, привлечение телекомпаний, работа с родителями)	300-3000 руб.
16	Организация и проведение краеведческой и экологической работы с учащимися (на основании приказа)	300-5000 руб.
17	Организация и контроль работы локальной сети школы	500-5000 руб.
18	Стабильно высокие показатели результативности работы	1000-5000 руб.
19	Организация и участие в научно-практической деятельности школы (НОУ)	500-5000 руб.
20	Самостоятельное регулярное повышение квалификации в	1000-6000 руб.

	рамках реализации ФГОС	
21	Организация и участие в работе по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	2000 руб.
22	Работа с учащимися по развитию творческих, интеллектуальных способностей	300-5000 руб.
23	Ежегодная денежная выплата к началу учебного года	5750 руб.

5. Фонд ежемесячного стимулирования

Передача передового педагогического опыта	Выступление на районных МО по предмету	300-500 руб.
	Проведение, участие (выступление) в районных, региональных семинарах, мероприятиях	400-4000 руб.
	Открытые уроки, мероприятия на уровне школы	300-3000 руб.
	Участие в рейдовых мероприятиях, дежурство по школе	500-2000 руб.

6.Порядок установления выплат стимулирующего характера

Надбавки устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряжённость труда.

7. Условие и порядок отмены выплат стимулирующего характера

1.Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются: на 01.09. и 01.01.; по итогам работы за квартал, месяц.

2.Размеры выплат стимулирующего характера учителя могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.

3.Выплаты , установленные работнику в начале учебного года или календарного года, могут быть отменены или уменьшены:

-в связи с невыполнение возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряжённости.