Директор МОБУ ООШ №19
им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской

_____ С.И.Дробышева
(подпись Ф.И.О.)
«_1_» декабря 2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.В.Павлюк
(подпись Ф.И.О.)
«_1_» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы №19 имени Героя
Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея
станицы Александроневской муниципального образования
Выселковский район

на 2023 - 2026годы

с « 15 » декабря 2023г. до « 14 » декабря 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
_____

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК ЦЗН Выселковского района
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 15.12.2023 № КДР-81
начальник отдела
И.Л. Корженко
Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Дробышевой Светланы Ивановны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее –выборный орган первичной профсоюзной организации) Павлюк Татьяны Викторовны

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более

эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

- применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный фонд России; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и направлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, а в случаях приема на работу и увольнения работника - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах территориального органа (обособленного подразделения) Социального фонда России;

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

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

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

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных

сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.[1]

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.[2]

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время один нерабочий день в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

---

[1] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

[2] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.[3]

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется следующим образом:

в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководителя с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

-сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

---

[3] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- работнику при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

- денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».[4]

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (на которых в соответствии с законодательством трудовые книжки ведутся), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

---

[4] Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года). [5]

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35

[5] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.[6]

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

[6] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. 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)[7].

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

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

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

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем

---

[7] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.1.8. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели с выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на

учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях. (ст.96, 99, 259 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время(ст.99, ст. 113, ст.259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней *(ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")*.

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

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

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель.

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника 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.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).

4.1.26. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней.

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - календарных дней;
- членам профкома - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дня;
- за стаж работы в организации (25 лет) - 5 календарных дней

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 3 календарных дня
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -3 календарных дня

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.[8]

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

[8] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23, окончательный расчет 8 числа

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае . Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

5.1.6. 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).

5.1.7. 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.

5.1.8. 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.

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

5.1.10. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере восьми тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 05.10.2023г. №1529). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником:

-учителя-8000(восемь тысяч) рублей в месяц;

-другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, социальный педагог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями-3000(три тысячи) рублей в месяц;

-учебно-вспомогательный персонал-3000(три тысячи)рублей;

-обслуживающий персонал -3000 (три тысячи) рублей.

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

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

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

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

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

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

5.1.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной

оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.13. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

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

5.1.17. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).[9]

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

[9] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

5.1.20. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.[10]

5.1.21. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.22 . Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.[11]

5.2. Стороны договорились:

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

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

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно

---

[10] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

[11] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

6.1.4. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей

6.1.5. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель выплачивает ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

По решению органа службы занятости населения работодатель выплачивает работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.7. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 1 оклада (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Выплачивает материальную помощь в размере 3000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.10. Оказывает материальную помощь в размере 3000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.11. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно- курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ;

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации заключать Соглашение по охране труда.

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда .

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

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

7.1.17. Обеспечивать 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 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.18. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.1.19. Обеспечивает расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

7.1.20. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.1.21. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства

работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Данное информирование происходит в виде ознакомления с локальными актами организации под личную подпись работников.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя 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.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью

расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

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

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

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных

сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности[12] (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

---

[12] Если в организации проводятся подобные мероприятии, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В раздел «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнительный пункт об этом.

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;
- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Приложение № 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано	Утверждаю
Председатель	Директор
первичной профсоюзной организации	МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея	ст.Александроневской
Ст.Александроневской	
_____Т.В.Павлюк	ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА С.И.Дробышева
«____»_____2023 года	«____»_____2023 года

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема, 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 Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе 19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район (далее – Учреждение).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя, изданным на основании заключения трудового договора.

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

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.1.5.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

-документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые

- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие

судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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 ст. 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч.2 ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель обязан ознакомить работника под роспись

- с Уставом Учреждения,
- с правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,
- коллективным договором.

2.2. На каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа в учреждении является для работника основной, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

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

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

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

2.2.4.Трудовые книжки хранятся у руководителя ДОО наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.3. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе,

поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в Учреждении.

2.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется на основаниях, предусмотренных ст. 77 ТК РФ.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп, количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, изменение сменности учреждения, изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся у него вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.8. Расторжения трудового договора по основаниям

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке.

2.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен - указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.12.Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

С приказом (распоряжением) руководителя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника руководитель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.13. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.14. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ ДС № 28 лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ

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

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и

работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от руководителя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, руководитель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.5. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ).

Руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Наряду с указанными в ст. 76 Трудового кодекса случаями руководитель Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 Трудового Кодекса. Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3. Основные права и обязанности работников

Основные права работников определены

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 21, 52, 53, 62, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 335, 336, 382, 399);

- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

3.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для

отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

3.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.5. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам Учреждения устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края.

3.6. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

3.7. Руководитель Учреждения имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

- принимать локальные нормативные акты;

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

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.8. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (нормы, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте, нормы производственной санитарии и гигиены труда);

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

- качественно и в срок исполнять приказы, распоряжения и поручения руководства Учреждения;

- незамедлительно сообщать руководству Учреждения или своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры;

- быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в Учреждении, так и вне Учреждения; соблюдать этические нормы поведения в коллективе, общественных местах;

- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Учреждения на основании квалификационных характеристик, профессиональных стандартов и нормативных документов.

3.9. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

3.10. Педагогический работник Учреждения, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.11. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п.3.9, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.12. Учитель обязан:

- со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

- присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

- иметь рабочую программу по предмету и предметное календарно-тематическое планирование к первому дню учебного года;

- эффективно использовать в образовательном процессе наглядное, лабораторное, компьютерное, интерактивное оборудование, оргтехнику и другое оборудование Учреждения, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

- выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;

- вести систематический учет посещаемости, контроль и оценку знаний обучающихся по предмету; выставлять отметки, полученные обучающимися, в дневники, в том числе электронные;

- своевременно, аккуратно и безошибочно оформлять записи на предметных страницах классных журналов, систематически заполнять электронный журнал.

3.13. Классный руководитель обязан:

- иметь план воспитательной работы;

- проводить классные часы в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю;

- проводить родительские собрания не реже одного раза в четверть;

- информировать родителей об успеваемости, поведении обучающихся;

- осуществлять еженедельную качественную проверку ведения дневников обучающихся.

3.14. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащегося с уроков;

- спиртные напитки на рабочем месте, являться в Учреждение в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;

- покидать во время урока предметный кабинет, оставлять без присмотра обучающихся во время урока;

- заниматься посторонними делами во время уроков (занятий);

- курить в помещениях, на территории Учреждения;

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или

языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.15. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора Учреждения.

Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения и его заместителям.

3.16. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

3.17. В помещениях Учреждения запрещается

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

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

4. Руководитель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанных с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Администрация Учреждения обязана

5.1. Организовать труд педагогов и других работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

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

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и обучающихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Учреждения в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками Учреждения.

5.12. Организовывать горячее питание для обучающихся и педагогических работников школы.

5.13. Осуществлять контроль качества образовательного процесса, соблюдения расписания занятий, выполнения образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4. Рабочее время и его использование

4.1.Устанавливается смешанная (пятидневная, шестидневная) рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 36 (для женщин), 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором Учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за один 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. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

4.3.Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки. Преемственность классов может не сохраняться лишь в 10-х классах, так как формируются новые ученические коллективы.

б) объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий.

в) объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. В случае отказа работника от письменного согласия, нагрузка переходит на вакансию.

г) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

4.4. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.5. Администрация Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на учебный год и утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Учреждении они могут привлекаться администрацией Учреждения к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

4.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания обучающихся - одного часа, занятия кружков, секций от 40 минут.

4.9. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Поощрения за успехи в работе

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

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии («Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и др.), орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

6.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые 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. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст.91ТК РФ);

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (ст. 81, п. 6. подп. «г» ТК РФ);

однократного грубого нарушения руководителем школы (филиала), его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);

повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Учреждения (ст. 336 ТК РФ).

6.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

Приложение № 2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея Ст.Александроневской	Утверждаю Директор МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст.Александроневской

_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Согласовано

ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА

Подписан: ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
DN: C=RU, S=Краснодарский край, L=ст. Александроневская, T=ДИРЕКТОР, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ, ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №19 ИМЕНИ ГЕРОЯ ГРАЖДАНСКОЙ ВОЙНЫ ИВАНА АНТОНОВИЧА КОЧУБЕЯ СТАНИЦЫ АЛЕКСАНДРОНЕВСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЫСЕЛКОВСКИЙ РАЙОН", SNILS=01836546160, INN=232803018910, E=school19alex.kuban@mail.ru, G=СВЕТЛАНА ИВАНОВНА, SN=ДРОБЫШЕВА, CN=ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: Подписание
Дата: 2023-02-02 11:14:22
Foxit Reader Версия: 12.1.2

_____С.И.Дробышева
«_____»_____2023 года

Утверждаю

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Должности работников	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
1.	Директор школы	10
2.	Заместитель директора по УВР	7
3.	Заместитель директора по ВР	7
4.	Заведующий хозяйством	7
5.	Социальный педагог	7

Приложение № 3

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Директор
МБОУ ООШ №19
им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской

МБОУ ООШ №19им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«_____» декабря 2023 года

ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____С.И.Дробышева
«_____» декабря 2023 года

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район (МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской) (далее - Положение) разработано в соответствии:
- с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,
- постановлением Администрации муниципального образования Выселковский район от 6 октября 2008 года № 1991 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями) (постановление № 1991);
- постановлением Администрации муниципального образования Выселковский район от 10 ноября 2008 года № 2181 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского района» (с изменениями и дополнениями) (постановление № 2181);
- постановлением администрации муниципального образования Выселковский район № 829 от 06.08.2018 г. «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между организациями

(учреждениями) дополнительного образования, образовательными, общеобразовательными организациями (учреждениями), казенными организациями (учреждениями) подведомственными управлению образования администрации муниципального образования Выселковский район субсидий в целях стимулирования отдельных категорий работников организаций (учреждений) дополнительного образования, образовательных, общеобразовательных организаций (учреждений), казенных организаций (учреждений) муниципального образования Выселковский район» *(распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2018 года*) (далее – постановление № 829);

- постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район № 857 от 27.08.2015 г «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образовательными учреждениями Выселковского района субсидий в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (постановление № 857);

- постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район № 992 от 13.09.2018 г «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Выселковский район» (далее - постановление № 992);

-постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 24.08.2020 №796 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Выселковского района, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»

-постановление администрации муниципального образования Выселковский район от 25.08.2022г. №1003 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Выселковский район и утверждении порядка ее предоставления»

-постановлением главы администрации муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022года №1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район "(с изменениями и дополнениями) (постановление №1318)

- методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Выселковский район в целях совершенствования оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской

в целях совершенствования оплаты труда работников, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы, социальной поддержки работников.

1.2. Положение определяет нормы рабочего времени, учебной нагрузки, порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок исчисления заработной платы, порядок и условия почасовой оплаты труда, порядок повышения заработной платы, порядок начисления доплат и надбавок стимулирующего характера, порядок установления выплат компенсационного характера, порядок и условия премирования работников.

1.3. Основные понятия и определения настоящего Положения (заработная плата, минимальный размер оплаты труда, должностной оклад) регламентируются ст. 129 Трудового кодекса РФ.

1.4. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской и включает в себя:

- механизмы планирования расходов на оплату труда;

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда учреждения;

-порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс; руководителя, заместителей руководителя ; учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия премирования работников;

-общие принципы и гарантии оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с первичной профсоюзной организацией МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст.Александроневской .

1.6. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

1.7. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

1.8. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Изменения условий оплаты труда фиксируется в дополнениях к трудовому договору.

1.9. 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.

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. 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.

1.12. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый период.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

1.14. На основе настоящего Положения разрабатываются

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,

- Положение об установлении доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за неаудиторную (внеурочную) деятельность из базовой части фонда оплаты труда ФОТп(б),

- Положение об установлении выплат компенсационного характера, не противоречащих настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

2. Порядок и оплата труда

2.1. Оклады (должностные оклады), ставок заработной платы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, других работников МБОУ ООШ № 19 им. И.А.Кочубея ст. Александроневской рассчитывается с учетом Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район.

2.2.Оплата труда данного персонала устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера,

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам составляют базовую часть ФОТ учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), которая обеспечивает гарантированную заработную плату.

2.5. Квалификационный уровень рабочих общих профессий определяется в соответствии с перечнем общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский

район, штатным расписанием МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской

Квалификационный уровень	Профессии рабочих в соответствии со штатным расписанием, отнесенные к квалификационным уровням
Общие профессии первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: дворник, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».
Общие профессии второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов: повар, водитель автомобиля
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов: повар, водитель автомобиля

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5073 рубля;

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5161 рубль;

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5248 рублей;

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5337 рублей;

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5426 рублей;

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5597 рублей;

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5775 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих- 5948 рублей;

2.7. При установлении условий оплаты труда работников, занимающих должности рабочих общих профессий, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам (в пределах установленного фонда оплаты труда):

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневскойс учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем общеобразовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.13. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в общеобразовательном учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.14. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

устанавливается по решению руководителя общеобразовательного учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.15. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников.

Квалификационный уровень	Должности работников школы, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5161 рубля		
1 квалификационный уровень	секретарь	0,00
2.Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5248рубля		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
3.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5775 рубля		
1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок(специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий)	0,00

2.16. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.17. При установлении условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам (в пределах установленного фонда оплаты труда):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы и выслугу лет.

2.18. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея станицы Александроневскойисходя из обеспеченности указанных выплат финансовыми возможностями.

2.19. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.20. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности в учреждении. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.21. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.22. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем общеобразовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.23. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность, в зависимости от стажа работы в общеобразовательном учреждении. Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.24. Работникам, занимающим должности специалистов учреждения, работающих в сельской местности, устанавливается выплата за работу в

сельской местности в размере 25% к должностным окладам, ставкам заработной платы. Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.25. Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением о введении новых систем оплаты труда по видам экономической деятельности. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.26. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников прочего персонала, установленные на соответствующий тарификационный период не могут быть ниже рекомендуемых в Положении об отраслевой системе оплаты труда минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.27. Должностной оклад педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования Выселковского района и рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 7321 рубля	
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	0,00
2	Должности работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8397 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с	0,00

	ограниченными возможностями здоровья	
2.2	2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 12040 рубль	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер – производственного обучения, методист, педагог – психолог, старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: Преподаватель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель – логопед (логопед)	0,10
4	Должности руководителей структурного подразделения	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 12240 рубля	
4.1.	1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, учебно- производственной мастерской и др. подразделениями.	0,00
4.2.	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05

2.28. Оплата труда библиотечных и других работников осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Выселковский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты данным категориям

работников производятся по условиям оплаты труда в МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской

2.29. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, определяется в соответствии с Перечнем учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательное учреждение	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели- организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, 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 труду, директора, заместители директора по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно – воспитательной работе, по общеобразовательной подготовке.

2.30. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации устанавливается в соответствии с Порядком 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 работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

- 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:

- время службы в вооружённых силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков, мичманов (в том числе в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1. настоящего порядка.

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов а аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; 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.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и приложением к нему (Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской).

3.2. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.3. Работникам МБОУ ООШ № 19 станицы Александроневской может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

3.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

3.3.3. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям.

3.3.4. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

3.3.5. Стимулирующая выплата молодым специалистам.

3.4. Работникам МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

3.5. Решение о введении соответствующих норм принимается МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубе ст. Александроневскойс учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

3.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате 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.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового периода, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,25-при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог- методист»

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.9. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

0,10 – за ученую степень кандидата наук или почетное звание «заслуженный», «народный», «почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение.

3.10. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубеяст. Александроневской , по согласованию с общим собранием Трудового коллектива общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований *на* оплату труда работников МБОУ ООШ №19 им. И.А.Кочубея ст. Александроневской, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ ООШ №19им.И.А.Кочубея ст. Александроневской устанавливается:

1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций и соревнований различного уровня;

- рост уровня занятости учащихся в дополнительном образовании;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины;

-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);

-проявление творческой инициативы;

-выполнение плана ВШК, плана ВР;

-высокий уровень организации и проведения(качество проведения) семинаров, конференций ,круглых столов, творческих встреч, внеклассных мероприятий;

-высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

-за организацию и участие в проведении основного государственного экзамена, единого государственного экзамена;

результативность подготовки учащихся к ГИА

-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВР;

-качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы;

-за организацию аттестации педагогических работников школы;

-результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;

-качественное проведение библиотечных уроков , конференций и т.д.

-выполнение плана работы библиотекаря;

-отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний.

2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, в том числе за:

-участие в инновационной деятельности;

-разработка и применение авторских программ;

-экспериментальная работа;

-за внедрение эффективных программ и методик (в рамках модернизации образования);

-эффективность участия в реализации краевой программы «Одаренные дети»;

- проведение обучающих и информационных семинаров для работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала;

- высокий уровень организации и проведения (качество проведения) семинаров, конференций, круглых столов, творческих встреч, внеклассных мероприятий с использованием передовых педагогических технологий;

-углубленное изучение предметов;

-за организацию внеклассной работы по предмету;

-организация проектной деятельности обучающихся ;

-подготовка участников(команды участников) дистанционных викторин, конкурсов;

-организация индивидуальной работы при подготовке к итоговой аттестации;

-проведение уроков высокого качества;

-эффективное применение оборудования (в рамках модернизации образования);

-пополнение банка педагогических идей;

-разработка и обслуживание школьного сайта;

-размещение материалов на школьном сайте ;

-организация работы с детьми инвалидами и имеющими отклонения в развитии;

-за работу, направленную на повышение уровня познавательной деятельности учащихся, работа с одаренными детьми;

-консультации , дополнительные занятия с обучающимися с низкой мотивацией к обучению ;

-за организацию работы в классе казачьей направленности;

-исполнительская дисциплина и безупречное ведение необходимой школьной документации;

-внешний вид учащихся, внешний вид учителей (в рамках модернизации образования);

- за подготовку к новому учебному году;

-участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях):

-участие в профессиональных конкурсах ;

-организация предпрофильного обучения ;

-участие в общешкольных и районных мероприятия;

-оформление тематических выставок;

-образцовое содержание кабинета;

-обеспечение сохранности школьного имущества;

-за организацию работы на пришкольном участке ;

-за организацию работы ШУС(школьного ученического самоуправления);

-за организацию работы по БДД с обучающимися;

-за организацию летней занятости и отдыха обучающихся(лагерь дневного пребывания, площадки, туристические походы, трудоустройство, экскурсии);

-за организацию каникулярного отдыха учащихся ;

-за организацию воспитательной работы в школе;

-за руководством штабом воспитательной работы;

-за руководством спортивным клубом;

-за организацию работы в музейном уголке;.

-за организацию внеклассной работы по ОПК ;

-за организацию внеклассной работы по кубановедению ;

-за организацию работы по туризму .

2. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), в том числе за:

-подготовка и проведение внеклассных мероприятий (по предмету);

-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.);

-проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;

-публикации о деятельности общеобразовательного учреждения

-участие в районных и станичных праздниках;

-выполнение обязанностей секретаря педсовета.

-участие в общественном управлении школой;

-проведение общешкольных, классных внеклассных мероприятий;

-участие в мероприятиях сельского поселения, муниципального, регионального значения;

-участие в социально значимых проектах, акциях;

-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
-пополнение материально-технической базы школы;
-содержание участка в соответствии с требованиями Сан-Пин, качественная уборка помещений;
-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
-организация подворового обхода и ведение документации по данному направлению;
-участие в подворовом обходе.
3.За сложность и напряжённость выполняемой работы, в том числе за:
-за организацию работы с детьми ОВЗ ФГОС;
-за организацию научно-методической работы;
-за обеспечение работы школы в режиме развития;
- за организацию индивидуальной работы, проведение дополнительных занятий в целях подготовки к государственной итоговой аттестации;
-обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности;
- за организацию работы и ведение документации по охране труда;
-за осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде ;
-ведение документации по воинскому учету работников школы
-заключение договоров с необходимыми организациями;
-ведение мониторинга посещаемости обучающихся;
-за работу по предупреждению правонарушений;
-за ведение мониторинга качества образования;
-за разработку документации, должностных обязанностей, документации по технике безопасности;
-за чистку и ремонт канализации и колодцев;

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей надбавки не должен превышать 300%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более полугода, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:
- за сопровождение детей во время перевозок школьным автобусом
-за организацию работы по наставничеству (работа с молодыми специалистами);
-за ведение документации по питанию;
- за участие в благоустройстве школы (школьного двора);
- за осуществление наставничества в период прохождения стажировки работниками учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

- за помощь в проведении хозяйственных и других работ;

- за устранение (оказание помощи в устранении) мелких технических неполадок;

-за участие в ремонте школьных кабинетов;

-ведение документации по школьному автобусу;

-другие направления деятельности, исходя из специфики МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской .

3.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам за стаж непрерывной работы в данном общеобразовательномучреждении.

Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%,

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.13. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников.

3.13.1. Выплаты отдельным категориям работников, осуществляются в соответствии с перечнем должностей, для которых установлены стимулирующие выплаты данного характера: учителей, других педагогических работников (социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности), обслуживающего персонала (водитель мототранспортных средств, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений).

3.13.2. Денежные выплаты носят дополнительный стимулирующий характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

-учителя-8000(восемь тысяч) рублей в месяц;

-другие педагогические работники (педагог дополнительного образования, социальный педагог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями-3000(три тысячи) рублей в месяц;

-учебно-вспомогательный персонал-3000(три тысячи)рублей;

-обслуживающий персонал -3000 (три тысячи) рублей.

- при занятии штатной должности в не полном объёме, или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

- продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей труда в соответствии с приказом Минобразования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

3.13.3. Размер доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера, исчисляется без учёта данных выплат.

3.13.4. Предоставление ежемесячной денежной выплаты осуществляется ежемесячно вместе с выплатой заработной платы.

3.14. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской выполняющим функции классного руководителя, из расчета 4000,00 рублей в месяц .

Выплата вознаграждения за счет средств субсидии , поступившей из коаевого бюджета в районный бюджет, в размере 5000 рублей, осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выплднение функций классного руководителя

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

Стимулирующая ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Выселковский район устанавливается в сумме 5750 рублей. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времениПри 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 производится в период с 25 августа по 10 сентября.

3.15 Краевая доплата молодому педагогу в 3000 (три тысячи) рублей применяется только в случае привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее-

молодой педагог), путем их трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога. Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31августа). Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объёме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличения размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст.Александроневской и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется (Постановление Администрации муниципального образования Выселковский район от 10 ноября 2008 года № 2181 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского района» (с изменениями и дополнениями).

3.16. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

- ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения поручений, нарушения трудовой дисциплины;
- уменьшения объема работ, обусловленных данной доплатой; снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

б) отменены в случае:

- невыполнения или некачественного исполнения функциональных обязанностей, за которые предусмотрена данная доплата;
- отказа от выполнения обязанностей, за которыми предусмотрена данная стимулирующая доплата;
- наложения взыскания за отказ от исполнения работ, предусматривающих установление доплаты.

3.17. Уменьшение стимулирующих выплат или их отмена осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу с вредными и 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 специфику работы педагогическим работникам;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации 4 %. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

4.5. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с выплатами за специфику работы педагогическим и другим работникам муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей	20
4	Специалистам(в том числе руководителям) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

- размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

4.10.Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)».

4.11.Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи».

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

4.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного характера и трудовых договорах работников.

4.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут устанавливаться премии:

-премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

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

-работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий и др.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц

5.3.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором Краснодарского края)

-присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации;

-награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

-выплата за высокие показатели результативности ;

- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

-выплаты за сложность , напряженность и специфику выполняемой работы;

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий 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, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.6. При нарушении должностных обязанностей и действующих локальных актов учреждения работник лишается права на получение премии за определенный финансовый период.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом - Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель общеобразовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ФОТоу)

Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле:

ФОТо = N x H x Д, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения,

N – норматив подушевого финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество обучающихся в учреждении с учетом комплектования на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислением на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей на очередной финансовый год (рекомендуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 90% от норматива подушевого финансирования).

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

8. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

8.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по формуле:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо — фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп — фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

8.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со ст. 28 Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

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

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

8.3. Рекомендуемое в п. 3.2 настоящего Положения соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда

по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

8.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)+ КВ, где:

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

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

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
-классное руководство
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
-организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с обучающимися;
-работа с молодыми специалистами;
-организация работы по профилактике наркомании среди обучающихся (Постановление главы администрации муниципального образования Выселковский район № 1326 от 31.12.2013 г «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Выселковский район»
- работа с родителями;
- внеурочная деятельность в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов,
- повышение имиджа учебного кабинета;

- дистанционное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий,

-повышение статуса классного руководителя;

- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

В связи с производственной необходимостью могут быть внесены изменения в перечень дополнительных видов работ, относящихся к внеаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, утверждаются приказом руководителя.

8.6. На стимулирующую часть направляется не менее 25% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ ООШ №19 станицы Александроневской

8.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала за **исключением**управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-**поваров)**включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с установленной Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих **производством** (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего **персонала,**педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические **работники,** не имеющие

учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки **заработной** платы по профессиональным квалификационным группам.

8.8. Изменение ФОТ, соотношения долей ФОТ может производиться в соответствии с нормативно-правовой базой по оплате труда бюджетной сферы и действующего законодательства, на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

9. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа - Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего **учебный**процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 365},$$ где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ - сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

а1- количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

…

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

9.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

9.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

9.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент - от 0,85 до 1,00, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля - 5% ФОТп(б).

Конкретнаявеличина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением **самостоятельно**с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости *от* специфики образовательной программы данного образовательногоучреждения может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география и др.), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы образовательной организацией, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

9.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классахи повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

9.6. Для классов, участвующих в реализации федеральных государственных образовательных стандартов стоимость педагогической услуги может увеличиваться на коэффициент 1,2.

9.7. Устанавливается повышающий коэффициент образовательным учреждением самостоятельно, утверждается приказом руководителя.

10. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

О = Стп х Н х Уп х П х Г + (Уп/4/18* 115), где:

О – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс,

Стп – стоимость педагогической услуги,

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе,

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе,

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление на группы (значение Г – от 1,0 до 2,0).

115 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

4 - коэффициент перехода месячного учебного плана в недельный;

18 - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе (классе).

10.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на *две* группы или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательнымучреждением самостоятельно для каждого учителя индивидуально по формуле:

Г = Кол-во уч. гр./Кол-во уч-ся кл.

Кол-во уч. гр.- количество учащихся в группе;

Кол-во уч-ся кл. - количество учащихся класса, в котором производится деление на данные группы.

10.3.При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

10.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся

по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

10.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для **об**учающихся, 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.

10.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ ООШ№19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников,

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* общеобразовательном учреждении.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы физической 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.

10.7. 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 общеобразовательное учреждение, 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 ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской самостоятельно.

11. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера

11.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательногоучреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного согласно установленной Методики по формуле:

Ор = Осрп х К, где:

Ор - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа - коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа - коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа - коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителейобщеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем.

11.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательногоучреждения устанавливаются в размере 70 - 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

Заместитель директора по УВР - до 90% от оклада руководителя (директора),

заместитель директора по ВР - до 90% от оклада руководителя (директора),

заместитель директора по ФЭР - до 90% от оклада руководителя (директора),

заведующий библиотекой - до 80% от оклада руководителя (директора),

11.3. Заработная плата руководителя, его заместителей МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

11.4. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором.

11.5. С учетом условий труда руководителю общеобразовательной организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

11.6.Управлением образования администрации муниципального образования Выселковский район, в ведении которого находится организация (учреждение), в утвержденном ими порядке могут устанавливать руководителям выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации (учреждения) по решению Управления образования администрации муниципального образования Выселковский район , введении которого находится организация (учреждение), может быть установлен рост средней заработной платы работнику организации (учреждения) в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Выселковский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей организации (учреждения) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от одного до трех.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (учреждения) и средней заработной платы работников организации (учреждения) может быть увеличен по решению Управления образования администрации муниципального образования Выселковский район , в ведении которого находится организация(учреждение), в отношении руководителя организации (учреждения) включенного в соответствующий перечень утверждаемый этим органом.

Руководителю муниципальной организации (учреждения) выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Управления образования администрации муниципального образования Выселковский район, введении которого находится организация (учреждение), с учетом показателей деятельности организации учреждения, выполнения муниципального задания.

11.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находятся образовательные организации.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательной организации.

11.8. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения .Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом

Управления образования администрации муниципального образования Выселковский район, в ведении которого находится организация

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с главным распорядителем средств районного бюджета

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

12.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом общеобразовательного учреждения.

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

12.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов

работ, установленных учредителем.

Приложение № 4

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской
ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____С.И.Дробышева
«____»_____2023 года

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием 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**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель;

	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 5

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской

ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА С.И.Дробышева
«____»_____2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарского края

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ ООШ №19им.И.А.Кочубея ст. Александроневской (далее – Положение) разработано в целях поощрения за выполненную работу в учреждении.

1.2. Положение включает в себя премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

2. Порядок и условия премирования работников учреждения.

2.1. Премирование осуществляется по решению руководителя МБОУ ООШ №19 ст.Александроневской в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

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

- работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ ООШ №19 ст.Александроневской - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, 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 школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодии) в выполнении важных работ, мероприятий и др.

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

2.3.1. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.4. .Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором Краснодарского края)

-присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации;

-награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

2.4.1.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.4.2.Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за качество выполнения работ.

2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.5.1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена

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

-выплата за высокие показатели результативности ;

- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

-выплаты за сложность , напряженность и специфику выполняемой работы;

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения.

2.6.1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.6.2.Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
2.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработанной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
2.8.При нарушении должностных обязанностей и действующих локальных актов учреждения работник лишается права на получение премии за определенный финансовый период

Приложение № 6

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано	Утверждаю
Председатель	Директор
первичной профсоюзной организации	МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея	ст.Александроневской
Ст.Александроневской	ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____Т.В.Павлюк	С.И.Дробышева
«____»_____2023 года	«_____»_____2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарского края

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работников МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст. Александроневской (далее-Положение) разработано в целях оказания материальной помощи в тяжелых жизненных ситуациях.

1.2. Положение включает в себя выплаты материальной помощи:

- Тяжелая болезнь;
- Организация похорон;
- Ликвидацию последствий стихийных бедствий;
- Обучение, лечение ребенка работника, имеющего многодетную семью или для матери-одиночки;
- Оказание помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь .

2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2.3. Размеры выплат материальной помощи:

2.3.1. В случае тяжелой болезни- от 3000 рублей;

2.3.2. В случае организации похорон близких родственников- от 3000 рублей;

2.3.3. В случае стихийного бедствия (пожара, наводнения и др.)- от 3000 рублей;

2.3.4. Нуждающейся многодетной семье работника- от 3000 рублей;

2.3.5. Нуждающейся матери-одиночке- от 3000 рублей;

2.3.6.Оказание помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации – от 3000 рублей.

2.4. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника.

Приложение № 7

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской
ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____С.И.Дробышева
«____»_____2023 года

Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом № 997н от 09.12.2014Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи

1	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный с нагрудником, перчатки резиновые, очки защитные	1 на год 1 на год До износа До износа
2	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный, перчатки комбинированные, очки защитные	1 на год До износа До износа
3	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на год
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный, перчатки комбинированные при мытье полов и мест общего пользования, дополнительно сапоги резиновые, очки защитные.	1 на год 6 пар на год 1 пара на год До износа
5	Повар	Фартук клеенчатый с нагрудником, перчатки	1 на год 6 пар на год
7	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником, перчатки	1 на год 6 пар на год
8	Учитель информатики	Халат хлопчатобумажный,	1 на год
	Дворник	Костюм хлопчатобумажный, фартук хлопчатобумажный	1 на год
	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные	2 на год 2 на год

Приложение № 8

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской

ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА С.И.Дробышева
«_____»_____2023 года

Перечень профессий, должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н в Муниципальном бюджетном образовательного учреждения основной общеобразовательной школе № 19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район в соответствии с

№	Наименование	Виды смывающих и	Наименование работ	Нормы выдачи

п/п	профессии, должности	обезвреживающих средств	и производственных факторов	на 1 месяц
1	Уборщик служебных и производственных помещений	1. Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства 2. Регенерирующие, восстанавливающие средства: регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением Работы с водой, водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
2	Повар	1. Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Кухонный рабочий	Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Учитель (педагогические работники)	Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Дворник	1. Защитные средства: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) 2. Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра 200 мл

		2. Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства 3. Регенерирующие, восстанавливающие средства: регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	паукообразных Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением Негативное влияние окружающей среды	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мл
6	Водитель	1. Очищающие средства: твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

21. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств руководитель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

22. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на руководителя (его представителя (специалиста по охране труда)

Приложение № 9

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской
ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____С.И.Дробышева
«____»_____2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	
1	Повар		4%	Карта № 0785/23-М специальной

				оценки условий труда

Приложение № 10

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея
Ст.Александроневской
_____Т.В.Павлюк
«____»_____2023 года

Утверждаю
Директор
МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
ст.Александроневской
ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____С.И.Дробышева
«____»_____2023 года

Список
профессий и работ, при которых проводятся периодические медицинские осмотры в соответствии с приказом министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 года 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников» Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

№ п/п	Список профессий	медосмотры	
		периодические	санминимум
1	Директор	1раз в год	1 раз в два года
2	Зам. директора по УВР	1раз в год	1 раз в два года
3	Зам. директора по ВР	1раз в год	1 раз в два года
4	Заведующий хозяйством	1раз в год	1 раз в два года
5	Библиотекарь	1раз в год	1 раз в два года
6	Педагог дополнительного образования	1 раз в год	1 раз в два года
7	Учитель	1раз в год	1 раз в два года
8	Социальный педагог	1раз в год	1 раз в два года
9	Преподаватель- организатор ОБЖ	1раз в год	1 раз в два года
10	Педагог – психолог	1раз в год	1 раз в два года
11	Учитель-дефектолог	1раз в год	1 раз в два года
12	Учитель-логопед	1раз в год	1 раз в два года
13	Секретарь	1 раз в год	1 раз в два года
14	Заведующий хозяйством	1раз в год	1 раз в два года
15	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1раз в год	1 раз в два года
16	Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	1раз в год	1 раз в два года
17	Уборщик производственных и служебных помещений	1раз в год	1 раз в два года
18	Повар	1раз в год	1 раз в год
19	Кухонный рабочий	1раз в год	1 раз в год
20	Водитель автобуса	1раз в год	1 раз в два года

Приложение №11

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район Краснодарский край

Согласовано	Утверждаю
Председатель	Директор
первичной профсоюзной организации	МБОУ ООШ № 19 им.И.А.Кочубея
МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея	ст.Александроневской
Ст.Александроневской	ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА
_____Т.В.Павлюк	_____С.И.Дробышева
«____»_____2023 года	«____»_____2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе №19 имени Героя Гражданской войны Ивана Антоновича Кочубея станицы Александроневской муниципального образования Выселковский район

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 ООШ №19 им.И.А.Кочубея

ст.Александроневской

2. Педагогические работники образовательных организаций 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 десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности педагогического персонала
имеют право на длительный отпуск.

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 указанных 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 МБОУ ООШ №19 им.И.А.Кочубея ст.Александроневской *за 14 дней 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[13].

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 14 дней. При этом оставшаяся не использованной 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 учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

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

---

[13] *Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.*

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 № 12
к коллективному договору

Согласовано
председатель
первичной профсоюзной
организации
МБОУ ООШ №19 им. И.А. Кочубея
ст. Александроневской
_____ Т.В. Павлюк
«_____» декабря 2023 года

Утверждаю
Директор МБОУ ООШ №19 им.
И.А. Кочубея ст.
Александроневской
_____ С.И. Дробышева
«_____» декабря 2023 года

ДРОБЫШЕВА СВЕТЛАНА ИВАНОВНА

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И УПОЛНОМОЧЕННЫХ РАБОТНИКАМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МБОУ ООШ № 19 ИМ.И.А.КОЧУБЕЯ СТ.АЛЕКСАНДРОНЕВСКОЙ

Администрация МБОУООШ №19 в лице директора Дробышева С.И., и профсоюзный комитет в лице председателя Павлюк Т.В., заключили настоящее соглашение по охране труда на 2023 – 2026 годы.

№ П/П	Содержание мероприятий (Работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость работ (руб.)			Срок выполнения мероприятия			Ответственный за выполнение мероприятия
				2024	2025	206	2024	2025	2026	
Организационные мероприятия										
1	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке			-			В течение всего года			
2	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем						В течение всего года			

	месте по утверждённым Министерством России образцам									
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации						(Проводится два раза в год) Январь-февраль			
4	Организация комитета (комиссии) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией		1				сентябрь			
5	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда, в соответствии с утверждённым положением по согласованию с профсоюзом						сентябрь			
6	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения		1				ежегодно сентябрь, октябрь			

Технические мероприятия

1	2			2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			1000			В течение всего года			Директор школы
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с				30000	20000	Постоянно			Директор школы

	целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях									
3	Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности			500			В течение всего года			Директор школы
4	Реконструирование и модернизация зданий (производственных, административных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил			200000	200000	400000	постоянно			Директор школы
5	Проведение испытания устройств заземления (зануление) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации			21000	21500	22000	ежегодно			Директор школы, учредитель.

Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия

				2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	Предварительные и периодические медосмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентных допуска к профессии			75000	75000	80000	В течение всего года			Директор школы, учредитель.
2	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от			10000			В течение всего года	В течение всего года		Директор школы, учредитель

	солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе									
3	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России)				3000	3000	В течение всего года			Директор школы, учредитель
4	Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования			1000	5000	5000	В течение всего года			Директор школы , учредитель,
5	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно – бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов, мест для размещения душей, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.)			10000	10000	10000	постоянно			Директор школы
6	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы. (п. 32 введен Приказом Минтруда России от 16.06.2014 № 375н)			5000	5000	10000	В течение всего года			Директор школы С.И.Дробышева, председатель ПК Т.В.Павлюк уполномоченный по ОТ Н.И.Голубова, комитет
	Приобретение дезинфицирующих средств (указать)			15000	20000	20000				

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

				2024	2025	2026	2024	2025	2026	

1	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.			20000	20000	30000		Согласно периодичности		Директор школы, уполномоченный по охране труда
2	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н			5000	5000	5000		Согласно периодичности		Директор школы
3	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами с **Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н**			10000	12000	12000		постоянно		Директор школы

Мероприятия по пожарной безопасности.

				2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе правил пожарной безопасности. — Общеобъектная инструкция – о мерах пожарной безопасности для общеобразовательных учреждений. — Инструкция для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ.						ежегодно сентябрь			Директор школы, уполномоченный по охране труда
2	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журнала регистрации противопожарного			1000			В течение всего			уполномоченный по охране

	инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.						периода			труда, комитет, Зав. хоз.
3	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара						ежегодно сентябрь			Директор школы
4	Выполнение работ мо монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.			-	-	-	перспектива			Директор школы, Зав. хоз., учредитель
5	Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения			12000	10000	15000	ежегодно			Директор школы, Зав. хоз., рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, учредитель.
6	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				8000		По необходимости			Директор школыуполномоченный по охране труда.
7	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций			60000			незамедлительно			Директор школы, учредитель.
8	Освобождение запасных эвакуационных									Зав. хоз.

	выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.									
9	Итого:			446500р.	135150 руб	632000 руб				