

Приложение № 1
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от 24.12.2020 года)



СОШ № 9
Березовская С.Н.

декабрь 2020 года

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Приложение № 1
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от
24 декабря 2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ С.Н. Березовская
24 декабря 2020 года

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Оглавление

1.	Общие положения.....	28
2.	Порядок приема и увольнения работников.....	28
3.	Основные права и обязанности работников учреждения.....	34
4.	Основные права и обязанности работодателя	38
5.	Рабочее время и время отдыха.....	41
6.	Поощрения за труд.....	48
7.	Дисциплинарные взыскания	49
8.	Ответственность работников учреждения.....	50

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 9 (далее – учреждение).

В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.¹

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

¹ ст. 16 ТК РФ

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

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 РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом 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.

2.4. 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;²

² ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

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

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.6. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления не допускаются лица:

имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 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, 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 трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.7. 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 статьёй 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 1 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 3 части 2 статьи 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, 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.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.³

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное

³ ч. 3 ст. 68 ТК РФ

работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

с инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.⁴

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁵

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁶

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).⁷

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:⁸

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности)

⁴ ч. 1 и ч. 2 ст. 68 ТК РФ

⁵ ч. 1 ст. 70 ТК РФ

⁶ ч. 1 ст. 71 ТК РФ

⁷ ч. 3 ст. 66 ТК РФ

⁸ ст. 77 ТК РФ

организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.14. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:⁹

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹⁰

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹¹

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или

⁹ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

¹⁰ ч. 1 ст. 80 ТК РФ

¹¹ ч. 2 ст. 80 ТК РФ

трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹²

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹³

2.19. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁴

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁵

2.22. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.23. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).¹⁶

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁷

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.¹⁸ С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель 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

¹² ч. 3 ст. 80 ТК РФ

¹³ ч. 1 ст. 79 ТК РФ

¹⁴ ч. 2 ст. 79 ТК РФ

¹⁵ ч. 3 ст. 79 ТК РФ

¹⁶ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁷ ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁸ ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ

работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Основные права и обязанности работников учреждения

2.7. Работники учреждения имеют право на:¹⁹

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

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым 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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами 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;

защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

¹⁹ ст. 21 ТК РФ

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.8. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²⁰

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

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);

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;

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;

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

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, 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;

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

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

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

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики

²⁰ ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

педагогических работников.

2.9. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

2.10. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²¹

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²²

2.11. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), 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, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований.

2.12. Педагогические работники учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном

²¹ ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²² ст. 5 ТК РФ

Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²³

2.14. Работники учреждения обязаны:²⁴

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

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

уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.²⁵

2.15. Педагогические работники учреждения обязаны:²⁶

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

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в учреждении;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного

²³ ч. 7 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁴ ст. 21 ТК РФ

²⁵ ч. 3 ст. 136 ТК РФ

²⁶ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении учреждения.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:²⁷

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 учреждения (в том числе к 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 Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты и другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работодатель обязан:²⁸

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

²⁷ ст.22 ТК РФ

²⁸ ст.22 ТК РФ

трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 24 числа текущего месяца за первую половину и 9 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;²⁹

соблюдать требования по защите персональных данных работника³⁰;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять 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 связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

В организации устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя.

²⁹ ст.136 ТК РФ

³⁰ гл. 14 ТК РФ

5.1. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, 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.³¹

5.4. В соответствии с приложением 1 к приказу Минобрнауки от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю³².

5.5. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

³¹ Приложение 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

³² приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

5.6. В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.³³

5.7. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.³⁴

5.8. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ,

³³ с учетом п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»

³⁴ Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536

непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом³⁵:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие 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 (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня

³⁵ Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536

обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.9. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.10. Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденных от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, 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 субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.11. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в 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.

5.12. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

5.13. Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам. Преподавательская (учебная) работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В зависимости от

количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.14. Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

5.15. Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением праздничных дней, приходящихся на Новогодние каникулы и Рождество Христово. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.17. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.³⁶

5.18. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³⁷

5.19. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.³⁸

5.20. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с

³⁶ ст. 93 ТК РФ

³⁷ ст. 104 ТК РФ

³⁸ требование о включении данного положения содержится в ч. 3 ст. 104 ТК РФ

графиком сменности и другие режимы работы.

5.21. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.³⁹

5.22. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.⁴⁰

5.23. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются также:

инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁴¹

5.25. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴² О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.⁴³

5.26. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴⁴ Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

³⁹ пп. д п. 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

⁴⁰ п. 1 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

⁴¹ ч. 1 ст. 123 ТК РФ

⁴² ч. 2 ст. 123 ТК РФ

⁴³ ч. 3 ст. 123 ТК РФ

⁴⁴ ч. 1 ст. 122 ТК РФ

труда.⁴⁵

5.27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴⁶

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴⁷

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

работникам в возрасте до 18 лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.28. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁸

5.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁴⁹

5.30. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁵⁰

5.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵¹

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.32. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьёй 128 ТК РФ.

5.33. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

⁴⁵ ч. 4 ст. 124 ТК РФ

⁴⁶ ч. 2 ст. 122 ТК РФ

⁴⁷ ч. 3 ст. 122 ТК РФ

⁴⁸ последний абзац ст. 122 ТК РФ

⁴⁹ ч. 1 ст. 125 ТК РФ

⁵⁰ ч. 5 ст. 124 ТК РФ

⁵¹ ч. 1 ст. 124 ТК РФ

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵²

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение званий.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Министерства образования и науки Краснодарского края, администрации муниципального образования Отраденский район, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁵³

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁴

7.3. 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.⁵⁵

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁵⁶

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника,

⁵² ст. 191 ТК РФ

⁵³ ст. 192 ТК РФ

⁵⁴ ч. 5 ст. 192 ТК РФ

⁵⁵ ч. 1 ст. 193 ТК РФ

⁵⁶ ч. 2 ст. 193 ТК РФ

пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.⁵⁷

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.⁵⁸

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵⁹

7.6. Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.⁶⁰

7.7. 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 непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁶¹

8. Ответственность работников учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

⁵⁷ ч. 3 ст. 193 ТК РФ

⁵⁸ ч. 4 ст. 193 ТК РФ

⁵⁹ ч. 5 ст. 193 ТК РФ

⁶⁰ ч. 6 ст. 193 ТК РФ

⁶¹ ст. 194 ТК РФ

Приложение № 2
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от
24 декабря 2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ С.Н. Березовская
24 декабря 2020 года

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
	Директор	56
	Заместитель директора по учебной работе	56
	Заместитель директора по воспитательной работе	56
	Заместитель директора по учебно-методической работе	56
	Заместитель директора по АХР	42
	Учитель	56
	Педагог-психолог	56
	Учитель-логопед	56
	Педагог-организатор	56
	Старшая вожатая	56
	Лаборант	28
	Секретарь	28
	Специалист по кадрам	28
	Специалист	28
	Электроник	28
	Гардеробщик	28
	Дворник	28
	Рабочий по ремонту	28
	Уборщица служебных помещений	28
	Преподаватель-организатор ОБЖ	56
	Библиотекарь	28
	Кладовщик	28
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщицы)	28
	Сторож	28
	Кухонный рабочий	28
	Повар	28
	Электрик	28

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от
24 декабря 2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ С.Н. Березовская
24 декабря 2020 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**Профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за
работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

№	Наименование профессий и работ	Основание	Кол-во дней
1	Повар	Карта проведения СОУТ на рабочем месте от <u>19.08.2020г</u> <u>№2561.006А</u>	7
2	Кухонный рабочий	Карта проведения СОУТ на рабочем месте от <u>19.08.2020г</u> <u>№8617.02.30</u>	7

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от 24.12.2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ Березовская С.Н.
«24» декабря 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

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

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

положения по отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отраденский район.

1.5. 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.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отраденский район на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников МАОУ СОШ № 9 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Размер фонда оплаты труда общеобразовательного автономного учреждения СОШ № 9 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 (далее – норматив) по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = N \times H \times K$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

K – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) составляет от 90 до 98 % в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей. Конкретный размер доли фонда оплаты труда устанавливается приказом руководителя на 1 января и 1 сентября текущего года.

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

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

3.1. Отдел образования администрации муниципального образования Отрадненский район, в ведении которого находятся учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times 2,0\%$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

2,0% – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.2. Порядок формирования фонда и премирование руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется согласно Положения о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений отдела образования администрации муниципального образования Отрадненский район.

3.3. Средства, централизуемые для стимулирования руководителя учреждения находятся у главного распорядителя.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. 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 согласно приложению № 4 Методике № 363 от 17.03.2010 Постановления главы МО Отраденский район, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, 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.

4.2. Руководитель учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70,0% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30,0% к общему фонду оплаты труда учреждения.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. 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;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, кружковой, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

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

внеурочная деятельность в начальных классах реализующих ФГОС;

динамическая пауза (третий час физической культуры).

Оплата за вышеперечисленные виды неаудиторной (внеурочной) работы производится в следующих размерах:

4.4.1. **Оплата за проверку письменных работ** определяется в процентном отношении к окладу (без учета факультативных, групповых, индивидуальных занятий):

- русский язык и литература, математика (алгебра, геометрия), начальные классы (русский язык, математика) -12% от оклада

- иностранный язык - 5% от оклада (при наполняемости группы 14 и выше); 3% от оклада (при наполняемости группы ниже 14)

- обществознание - 3% от оклада

- история, физика, география, химия, биология -2% от оклада.

4.4.2. **Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам** общеобразовательных школ определяется в пределах сумм из расчета 4000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. В классе с меньшей наполняемостью - с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер ежемесячного денежного вознаграждения не изменяется.

4.4.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в государственных образовательных организациях.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4.4. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (согласно постановления Главы Администрации КК № 955 от 16.10.2007г.):

- заместителю директора по ВР, УВР, учителю по физической культуре — 2000 руб. (из расчета за полную ставку);

- психологу и социальному педагогу — 1000 руб. (из расчета за полную ставку).

4.4.5. Доплата за организацию внеклассной работы по предметам, руководство комиссиями, метод.объединениями, заведование элементами инфраструктуры, ведение клубной, кружковой работы, подготовка к урокам и другие виды работ устанавливается персонально приказом руководителя учреждения конкретно за каждый вид и объем выполняемой работы .

4.4.6. Доплата за организацию работы по внеурочной деятельности в классах реализующих ФГОС производится в пределах фонда оплаты труда по ФГОС и устанавливается приказом руководителя.

4.4.7. Выплата за специфику работы специалистам логопедических пунктов осуществляется в размере 20% от должностного оклада.

4.5. На стимулирующую часть направляется от 10 до 30 процентов общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Конкретный процент устанавливается приказом руководителя.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Постановлением Главы муниципального образования Отрадненский район от 14 ноября 2008 №1309 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отрадненский район» и положения об отраслевой системе оплаты труда МАОУ СОШ № 9.

4.6. 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 и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

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 заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда 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.

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

5.1. 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:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году (35х7);

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

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

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

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

...

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

5.2. 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).

5.3. 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.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент учитывающий сложность и приоритетность предмета от 90-99% и устанавливается приказом руководителя.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета 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), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

5.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%.

В классах с маленькой наполняемостью устанавливается коэффициент, который определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий, так чтобы расчет по классу с учетом данного коэффициента производился из расчета не менее 17 учеников.

При этом стоимость педагогической услуги в целом по учреждению рассчитывается без учета количества детей, обучающихся на дому и количества часов по учебному плану.

Конкретный коэффициент устанавливается приказом директора школы.

5.6.Размер норматива подушевого финансирования на одного обучающего в сельских образовательных учреждениях как и стоимость педагогической услуги учитывает специфику работы специалистов сельской местности в размере 25 %.

5.7.Оплата труда работников, определяемая в рамках «пилотных площадок» учреждений края, устанавливается согласно предложенных расчетов по программам и на основании приказа руководителя.

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

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

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi \times \Gamma$, где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода – 4,345(365:12:7))

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

6.2.Повышающий коэффициент учитывающий сложность и приоритетность предмета определяется на основании:

- участия предмета в итоговой аттестации (литература, русский язык, математика):

- 1,1 – 5-8 классы

- 1,2 – 9 класс

- 1,2 – 10 класс

- 1,3 – 11класс

- дополнительной нагрузкой педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (история, обществознание) 9-11 классы – 1,1

- необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика) – 1,05

- возрастными особенностями учащихся – 1 классы – 1,1

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из оклада учителя, 25% сельских, категории, стажа, звания.

6.4. Применять за специфику работы учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, за работу в специальных (коррекционных) классах повышающую доплату в размере 20% от оклада.

6.5. Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, за работу в дистанционном режиме с детьми-инвалидами и одаренными детьми, расчет заработной платы осуществлять согласно локальных актов МАОУ СОШ № 9.

6.6. При замещении временно отсутствующего работника, оклад педагогического работника осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, как и основному работнику с учетом выплат за категорию и стаж работы.

6.7. 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).

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей

руководителя общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя, установленной учредителем общеобразовательного учреждения, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада, исчисленного согласно приложения № 1 Методики № 363 от 17.03.2010 Постановления главы МО Отрадненский район, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (сумма окладов по тарификации / плановую численность по учебному плану)

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Установленные 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 1,5 (при численности учащихся до 200 человек).

7.2. Оклады заместителей устанавливаются в следующих размерах:

АХР - 80%

заместителя руководителя по УР, ВР, УМР, по инновационной работе – 80%

заведующего библиотекой – 75%

от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1 настоящей Методики.

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

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

8.1.1 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, рассчитывается с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 115 рублей.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам:

Название должности	Разряд	Размер должностного оклада
Вахтер		5679
Водитель автобуса	8	6543
Кладовщик		5679
Кочегар	2	5679
Кочегар	6	6158
Кухонный рабочий		5679
Мойщик посуды		5679
Оператор котельной	2	5679
Повар	2	5679
Повар	3	5774
Повар	4	5870
Повар	5	5969
Повар	6	6158
Подсобный рабочий		5679
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	5679
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	2	5679
Слесарь сантехник	2	5679
Сторож		5679
Электрик	2	5679
Электрик	4	5870
Электрик	5	5969
Уборщик служебных помещений		5679
Дворник		5679
Гардеробщик		5679
Механик		6755
Лаборант		5774
Библиотекарь		10469
Вожатый		5774
Специалист по кадрам		6352
Специалист		6352
Инспектор по кадрам		5774
Делопроизводитель		5679

Секретарь		5679
Секретарь учебной части		5774
Инженер-электроник (электроник)		6352
Заведующий хозяйством		6006
Техник		5774
Педагог-психолог		9586
Социальный педагог		9498
Педагог-организатор		9498
Учитель-логопед		9673
Преподаватель ОБЖ		9673
Учитель-библиотекарь		10469
Учитель-дефектолог		9673
Педагог дополнительного образования		9498
ПДО		9498
Старший вожатый		9498

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу, ставки заработной платы), установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

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

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми общеобразовательным учреждением, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

9.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

9.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре требуется письменное согласие работника.

9.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты специалистам села и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, положением об отраслевой системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленного федеральным законом, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

Компенсационные выплаты не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П и от 16.12.2019г №40-П).

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Постановлением Главы муниципального образования Отрадненский район от 14 ноября 2008 №1309 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отрадненский район» и положения об отраслевой системе оплаты труда МАОУ СОШ № 9.

9.6 Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

9.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, осуществляющего учебно-воспитательный процесс, прочего педагогического персонала, не участвующего в учебном процессе, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров. И направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

10.2. Система стимулирующих выплат включает в себя:

доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и других педагогических работников, входящие в базовую часть ФОТ;

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы.

10.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за **квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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

10.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за **почетное звание** устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

- За наличие почетного звания «Заслуженный учитель Кубани» в размере 3%

- За наличие почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 3 %;
- За наличие медали «За трудовое отличие» в размере 3 %;
- За наличие грамоты Министерства образования Российской Федерации в размере 3 %;
- За наличие почетного звания «Отличник народного просвещения Российской Федерации» в размере 3 %;
- За участие в конкурсе лучший учитель Российской Федерации в размере 2 %;
- За наличие грамоты Министерства образования и науки Краснодарского края в размере 2 % .

10.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от количества лет проработанных в отрасли образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет- 2%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 4%;
- при выслуге лет от 10 лет – 6%.

10.6 Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 100%.

Критерии и показатели для установления стимулирующих надбавок:

№ п/п	Виды работ	Размер доплат	
		В суммовом выражении (руб.)	В процентах к должностному окладу (%)
1	Проверка тетрадей: - математика (алгебра, геометрия), русский язык, литература, начальные классы (русский язык, математика) - иностранный язык (при наполняемости группы 14 чел. и выше) - иностранный язык (при наполняемости группы 13 чел. и ниже) - история, физика, география, химия, биология обществознание	-	12,0 5,0 3,0 2,0 3,0
2	Исполнение обязанностей лаборанта	1 000,00 - 6 000,00	-
3	Заведование учебным кабинетом	-	5,0 % от должностного оклада
4	Заведование спортивным залом, мастерскими, библиотекой	-	10,0 % от должностного оклада
5	Руководство методическим объединением	200,00 – 600,00	-
6	За кураторство начальной школы и отдельных направлений работы	до 10 000,00	-
7	Работа по охране труда	1 000,00 - 3 000,00	-
8	За создание и руководство отрядом «ЮИД» (юные инспектора движения)	1 500,00	-
9	Работа по кадрам (пенсионный фонд, медосмотр и т.д.)	8 000,00	-
10	За организацию воспитательной работы по борьбе с наркоманией: заместитель директора по ВР социальный педагог педагог - психолог учитель физической культуры (относительно фактической нагрузки)	2 000,00 1 000,00 1 000,00 2 000,00	-
11	Ведение документации по питанию	1 000,00 - 3 000,00	-
12	Ведение документаций педагогических заседаний	1 000,00	-
13	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	1 000,00 - 3 000,00	-
14	Сопровождение обучающихся на олимпиады, репетиционные экзамены, экзамены	до 1000,00	-
15	За результативность работы совета профилактики, школьного	1 000,00 - 2 000,00	-

	психологомедикопедагогического консилиума. Ведение документации		
16	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500,00 - 1 000,00	-
17	Выполнение работы контрактного управляющего	6 000,00	-
18	Обновление школьного сайта	500,00 - 3 000,00	-
19	Организация внеурочной деятельности	до 5 000,00	-
20	Организация проектной деятельности	до 3 000,00	-
21	Обеспечение музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	до 3 000,00	-
22	Организация уборки территории школы	500,00 - 4 000,00	-
23	Обслуживание мультимедийного и интерактивного оборудования	до 4 000,00	-
24	Обслуживание компьютеров школы, обеспечение информационной безопасности, установка, сопровождение и функционирования видеооборудования	до 4 000,00	-
25	Обслуживание СГО (Сетевой город. Образование.)	до 5 000,00	-
26	За техническое обслуживание селекторных совещаний, вебинаров	до 2 000,00	-
27	За организацию и показательное проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: качественное современное оформление и проведение презентаций, активная пропаганда и использование в работе новейших информационных программ и технологий, социально-творческую деятельность.	до 3 000,00	-
28	Выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 3 000,00	-
29	Обслуживание сайта ФИС ФРДО	до 5 000,00	-
30	Выполнение обязанностей по антитеррору	до 4 000,00	-
31	Выполнение обязанностей руководителя дистанционного управления	до 15 000,00	-
32	Заправка, чистка и обслуживание картриджей	до 3 000,00	-
33	Обслуживание периферийного оборудования	до 3 000,00	-
34	Выполнение обязанностей руководителя по работе с одарёнными детьми	до 15 000,00	-
35	Контроль функционирования датчиков по пожарной безопасности	до 2 000,00	-
36	Контроль за своевременным исполнением писем	5 000,00	-
37	Оформление стендов, документации спортивных кружков	до 2 000,00	-
38	Работа по подворовому обходу	до 1000,00	-
39	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		До 100 от должностного оклада

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

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

11.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере до 4% от оклада.

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

11.3. 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.

11.4. 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.

11.5. 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.

11.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% (Закон РФ от 28.01.93 № 4888-1)- пед. работники, учителя, библиотекарь, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед, социальный педагог, старшая вожатая, педагог-психолог.

11.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по следующим критериям повышения:

- за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) в размере 20% от оклада, учебной нагрузки;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20,0% от оклада, учебной нагрузки;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов в размере 20,0% от оклада.

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

11.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

11.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ.

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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.10. 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.

11.10.1. Доплата педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, осуществляется за счет средств субвенций предоставляемой местным бюджетам из краевого бюджета.

11.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

11.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

12. Порядок и условия премирования работников учреждения

12.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- разовые премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения 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.

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

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.

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

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

12.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам при:

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

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

12.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты 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;

другие выплаты.

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.

12.5. Разовые премии могут быть выплачены всем работникам учреждения по предложению администрации и профсоюзного комитета к праздничным датам, профессиональным праздникам.

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

12.7. При снижении качества и показателей работы, а также получении взыскания, работник по распоряжению руководителя учреждения лишается соответствующих выплат сроком на полгода.

13. Материальная помощь

13.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

14. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

14.1. Заработная плата руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств отдела образования администрации муниципального образования Отрадненский район.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

14.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Отрадненский район – Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке может устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

14.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

14.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

14.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

15. Штатное расписание

15.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается приказом руководителя учреждения.

15.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

15.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

15.4. В штатном расписании указываются структурное подразделение, должности работников, количество штатных единиц.

15.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от 24.12.2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ Березовская С.Н.
«24» декабря 2020 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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу

	по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Приложение № 6
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 12 от 24.12.2020 года)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 9
_____ Березовская С.Н.
«24» декабря 2020 года

СПИСОК

профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование профессий (должностей)	Наименование спецодежды	Норма выдачи на год
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Халат хлопчатобумажный 2. Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования 3. Перчатки резиновые 4. сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара
Лаборант	1.Халат хлопчатобумажный 2. Фартук прорезиненный 3. Очки защитные 4. Перчатки резиновые	1 2 до износа 6 пар
Мастер производственного обучения	1. Халат хлопчатобумажный 2. Очки защитные 3. Перчатки хлопчатобумажные	1 До износа 6 пар
Повар	1. Фартук 2. Прихватки	1 1
Кухонный рабочий	1. Фартук прорезиненный 2. Перчатки резиновые 3. Резиновая обувь	2 2 пары 1 пара
Водитель автобуса	1. Жилет 2 класса 2. Перчатки комбинированы 3. Костюм х/б(или халат х/б)	1 4 пары 1