

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

с "02" февраля 2023г. до "01" февраля 2026г.

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
государственного казенного учреждения
Краснодарского края "Центр занятости населения
Красноармейского района"

Уведомительная регистрация
коллективного договора (соглашения)

Дата 08.02.2023 № 7
Вид список проф. союзов

Именное наименование должности, Ф. И. О.

Представитель работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 4

Титов В.И.

Печать



Представитель работников:
Председатель профсоюзного

комитета



1. Общие положения

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

1.1. Сторонами коллективного договора являются директор МБОУ СОШ № 4 в лице Титова Владимира Николаевича, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице Голубевой Нины Александровны, председателя первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем "Профсоюзный комитет, профком".

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

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

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

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

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

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

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

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

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

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

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

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

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со 2 февраля 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

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

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

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

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

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

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

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение 1).

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

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и шестидневная рабочая неделя для педагогов, работающих в 9 классах с одним выходным днем (воскресением).

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы 17 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов.

В организации применяется односменная работа.

В особых случаях возможно введение двухсменной работы.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для лиц, моложе 18 лет не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

для других категорий работников (*например, для женщин, работающих в сельской местности*) – не более 36 часов в неделю.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

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

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

3.4. В организации (*в организации в целом или при выполнении отдельных работ*) в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год (1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев, другие периоды).

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

3.8. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в двух-кратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

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

на один час – для всех работников;

на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

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

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

- *несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).*

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

3.15. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

за длительный (40 и более лет) стаж работы у данного работодателя 5 дней;

для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок 2 дня;

многодетным родителям 5 дней;

в связи с бракосочетанием работников или их детей 5 дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 5 дней;

для проводов детей в армию 5 дней;

в связи с переездом на новое место жительства 5 дней;

в связи с юбилеем 60 лет со дня рождения 5 дней;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 5 дней;

смерти близких родственников 5 дней.

3.16. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) не менее 3 календарных дней;

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

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

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

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

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников".

"Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" является приложением к настоящему коллективному договору.

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

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 25 числа – за первую половину текущего месяца, 10 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей производится ежемесячно, 29 числа каждого месяца.

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

4.6. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

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

4.8. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработной платы работника составляла 70 % от ее размера.

4.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 раз;

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.13. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.14. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*размер доплат устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной оценки условий труда*) в размере:

класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ),

класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада),

класс вредности 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада),

класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклада),

класс вредности 4 – 12 % тарифной ставки (оклада),

за сверхурочные работы не менее чем в двойном размере;

за работу в выходной день не менее чем в двойном размере;

за работу в ночное время в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника не менее 10 % от вакантной ставки.

4.15. Работникам организации в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда работников (приложение 2.1) выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

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

вознаграждение по итогам работы организации за год;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.16. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников организации (приложение 2.1).

4.17. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.18. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение в размере 10 % от тарифной ставки (должностного оклада) ежемесячно на весь период обучения.

4.19. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до 3 человек на одного руководителя) производится в размере 5 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики, за одного практиканта.

4.20. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.21. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ежегодно разрабатывают "План (*Программу*) повышения квалификации и подготовки кадров".

В "Плане (*Программе*) повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по:

- организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;
- повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;
- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;
- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

На реализацию "Плана (*Программы*) повышения квалификации и подготовки кадров" Работодатель направляет средства в размере менее 1 % от фонда оплаты труда.

5.2. Работодатель:

организует на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку рабочих, повышение их квалификации.

5.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

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

5.7. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до че-

тырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Устанавливается:

сокращенная на 1 час продолжительность рабочей недели с сохранением заработной платы;

режим гибкого рабочего времени (на основании заявления).

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

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

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

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

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

снижение административно-управленческих расходов;

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

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

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

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

отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации

ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

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

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

5.13. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

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

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

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

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работающие инвалиды;
- проработавшие в организации свыше 40 лет;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, имеющие жилищную ипотеку;
- лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

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

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

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

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

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

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

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023 - 2026 годы.

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

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

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

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

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 3).

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

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

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

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

6.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение 4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 4);

уход, хранение, стирку, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

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

зации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей;

в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ по перечням профессий и должностей;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей;

д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.5.7. Заключить договор с медицинской организацией на прохождение обязательного ежегодного обследования работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на два рабочих дня (*не менее двух, ст. 185.1 ТК РФ*) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

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

инвалиду I группы – 30 % годового заработка;

инвалиду II группы – 20 % годового заработка;

инвалиду III группы – 10 % годового заработка;

семье погибшего – 1 годовой заработок.

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

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

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

6.10. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих.

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

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

6.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (*или средств Фонда социального страхования*), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 1 час в неделю с оплатой в размере среднего заработка;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

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

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (*ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

6.13. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

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

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

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

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

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

суточные в размере 100 руб. в сутки.

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

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

7.3. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

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

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделением Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Краснодарскому краю;

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

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

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

7.6. Профсоюзный комитет:

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

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8. Работодатель:

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

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

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

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

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

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

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

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

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

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

9.2.3. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответ-

вующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 4

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им

лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2 Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении,

другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании 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.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. 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.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовле-

ния бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или

технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 712 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). 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.

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, 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, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и предусмотренные трудовым договором, выполнять другие обязанности, отнесенные к компетенции работника, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного процесса;

3.2.3. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в чистоте и исправном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.10. работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в управлении, своевременно и точно исполнять распоряжения, приказы директора школы, использовать все рабочее время для качественного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности.

3.3. Работники не вправе:

а) находится в помещениях организации и на рабочем месте под воздействием психотропных, наркотических средств, алкоголя.

б) выступать от имени организации без разрешения руководителя или соответствующих полномочий;

в) распространять служебную информацию, касающуюся профессиональной деятельности специалистов.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяются должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

- на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

- на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

- на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

- на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

- на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

- пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 3.5.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- 3.5.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 3.5.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 3.5.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.5.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.5.6. строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, выполнять другие обязанности, отнесенные законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;
- 3.5.7. работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в управлении, своевременно и точно исполнять распоряжения, приказы директора школы, использовать все рабочее время для качественного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности;
- 3.5.8. соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 3.5.9. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного процесса;
- 3.5.10. содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;
- 3.5.11. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы.

3.6. Работодатель имеет право:

- 3.6.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 3.6.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.6.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.6.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязан:

3.7.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.7.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.7.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.7.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.7.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.7.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.7.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.7.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.7.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

3.7.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.7.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.7.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.7.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.7.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.7.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.7.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.8. Ответственность сторон трудового договора:

3.8.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.8.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или

иными федеральными законами.

3.8.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.
- педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропных вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составленным с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом

количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законо-

дательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

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

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

4.1.14. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной 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.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 13.00 ч.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется 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 ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- 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 (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. 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.

4.3.11. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

4.3.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.14. 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 труда.

4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.3.16. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч.2 ст. 191 ТК РФ).

VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЁ НАРУШЕНИЕ.

6.1. 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:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 4.1 ст. 81 ТК РФ); принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. 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 (ст. 193 ТК РФ).

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

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

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.

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

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

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

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

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 4

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее – положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательное учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения формируется в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных общеобразовательных учреждениях, постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

Трудового кодекса РФ;

Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;

Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);

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

Постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

Постановления главы администрации Краснодарского края от 19 августа 2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных организаций Краснодарского края и утверждения порядка ее предоставления».

1.3. Система оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, порядок и условия оплаты труда работников и руководителя учреждения, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательного 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;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией общеобразовательного учреждения.

Размер заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания и др.);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательного учреждения, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации один раз в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября), независимо от наступления каникул для обучающихся и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

правил и сроков изменения размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад) базовая ставка заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется в соответствии Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образования» года (с последними изменениями и дополнениями).

Применение базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком учреждения.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата и качества оказанных государственных услуг 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. Месячная заработная плата работников общеобразовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения формируется на календарных год, исходя из объёма лимитов бюджетных ассигнований или объёма субсидий, предоставляемых из бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

2.2. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) 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);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей.

Расчет фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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

2.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения в соотношении:

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

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

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября), в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Штатное расписание общеобразовательного учреждения включает в себя все должности служащих, профессии работников данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

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

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков), неаудиторной (внеурочной) деятельности и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

На стимулирующую часть педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается учреждением самостоятельно на момент тарификации, с учетом сложившейся структуры в учреждении.

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

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

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного, 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 включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда вспомогательного персонала, включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Базовая часть оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

4.1. Установление заработной платы административно-управленческого, вспомогательного, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом производится 1 раз в год, по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с приложением № 4 Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район (с последними изменениями) и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

4.4. Оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения и утверждаются приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

4.5. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к

базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Перечень должностей и базовые оклады административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом общеобразовательного учреждения:

Должность	Базовый оклад	ПКУ	размер ежем. денежной компенс. на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1.Административно-управленческий персонал			
заведующий структурным подразделением	9 654		
2.Основной персонал (педагогический персонал)			
педагог-организатор	8 472	0,08	115
педагог-организатор ОБЖ	8 472	0,10	115
социальный педагог	8 472	0,08	115
педагог-психолог	8 472	0,09	115
учитель-логопед	8 472	0,10	115
педагог дополнительного образования	8 472	0,08	115
воспитатель	8 472	0,09	115
старший вожатый	8 472		115
методист	8 472	0,09	115
тьютор	8 472	0,10	115
музыкальный руководитель	8 472		115
педагог-библиотекарь	8 472	0,10	115
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8472	0,09	115

учитель-дефектолог	8 472	0,10	115
3.Вспомогательный персонал			
3.1. Учебно-вспомогательный персонал			
заведующий производством (шеф-повар)	6 299	0,15	
библиотекарь	11 326		
электроник	6 929		
специалист по охране труда	6 929		
специалист в сфере закупок	6 929		
секретарь-машинистка	6 195		
делопроизводитель	6 195		
лаборант	6 299		
младший воспитатель	7 137		
медицинская сестра	6 155	0,22	
заведующий хозяйством	6 299	0,04	
3.2. Обслуживающий персонал			
водитель автомобиля	7 137		
рабочий по комплексному об- служиванию и ремонту зданий	6 195		
сторож (вахтер)	6 090		
оператор котельной	6 195		
гардеробщик	6 090		
уборщик служебных помещений	6 090		
дворник	6 090		
кухонный рабочий	6 195		
повар 3 разряд	6 299		
повар 4 разряд	6 403		
мойщик посуды	6 195		
буфетчик	6 299		

кастелянша	6 195		
машинист по стирке и ремонту спецодежды	6 195		
подсобный рабочий	6 195		

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.6. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Красноармейском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения, в которых они работают.

4.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

4.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс общеобразовательного учреждения, производится 1 раза в год, но отдельно по полугодиям, при условии, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

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

5.3. 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) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \text{-----} , \times 365$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11})$$

где:

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.4. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы) и определяется Федеральным базисным учебным планом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 1312 и Государственными образовательными стандартами начального общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 6 октября 2009 года и Государственными образовательными стандартами основного общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 17 декабря 2010 года № 1897.

5.5. 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.

5.6. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля – 5% ФОТп(б)).

Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением, с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета и утверждается приказом общеобразовательного учреждения на момент тарификации.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения 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.

5.7. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент до 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах и повышение заработной платы педагогических работников на 20 %. Данный коэффициент определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических сложившихся условий и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

5.8. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных учреждений и сельских малокомплектных школ, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25% педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

5.9. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности.

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и другое);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей; расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени);
- работа с родителями;
- реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

Порядок, условия и размеры выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников устанавливаются Положением о неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

$$O = (Стп \times Н \times Уп \times П \times Г) + (P / 72 \times Уп), \text{ где:}$$

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 рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;
 Р – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

72 – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в месяц.

Расчет оклада педагогического работника определяется исходя из количества обучающихся по предмету в каждом классе без учета количества учащихся, обучающихся на дому.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.11. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам, в пределах фонда оплаты труда, может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Федеральным базисным учебным планом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 1312 и Государственными образовательными стандартами начального общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 6 октября 2009 года и Государственными образовательными стандартами основного общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 17 декабря 2010 года № 1897 или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября), в соответствии с Положением о делении классов на группы общеобразовательного учреждения.

При условии, если в течение учебного года классы деленные на группы сливаются в один класс по причине отсутствия педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, а так же по другим причинам, то установленный коэффициент Г на момент тарификации не применяется при исчислении заработной платы на период слияния класса.

5.12. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому на момент тарификации (1 сентября), определяется исходя из списочного состава учащихся в классе по состоянию на 1 сентября, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги может применяться повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому на момент тарификации (1 сентября) по отдельным учебным дисциплинам, изучение которых может предусматривать деление классов на группы, определяется исходя из списочного состава учащихся в группе в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому, с учетом коэффициента Г.

Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение в обычном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому на момент тарификации (1 сентября), определяется исходя из списочного состава учащихся в классе по состоянию на 1 сентября, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому.

При условии, если в течении учебного года учащийся в обычном классе переведен на домашнее обучение или если ребенок обучающийся на дому был зачислен в класс из другого общеобразовательного учреждения, расчет оклада педагогического работника осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из списочного состава учащихся в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому на дату перевода обучающегося на домашнее обучение или дату зачисления в класс ребенка обучающегося на дому из другого общеобразовательного учреждения.

Конкретное значение коэффициента, учитывающего повышение заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, устанавливается учреждением самостоятельно и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

6.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться – до 3,0

6.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам общеобразовательного учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии по-

четного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

6.4. Работникам общеобразовательного учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат (доплат):

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

стимулирующая ежемесячная надбавка молодым специалистам;

выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений;

стимулирующая доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;

Установление стимулирующих надбавок и выплат (доплат) осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

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

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

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

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

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени.

6.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Решение о введении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 лет - 15%.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 6.5, 6.8, 6.8.1. и 6.9. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

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

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

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

6.8.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательном учреждении с 1 сентября 2020 года имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается (далее – вознаграждение) за счёт средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район и составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район, в сумме 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года, в соответствии с пунктом 6.8. настоящего Положения.

6.9. Для дополнительного стимулирования молодых специалистов трудоустроившихся в общеобразовательное учреждение по должности педагогический работник в соответствии с пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации

от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» устанавливается стимулирующая доплата молодому специалисту в возрасте до 35 лет (далее по тексту – молодой педагог).

К молодым педагогам относятся педагогические работники, трудоустроившиеся в течение 2 лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные учреждения Красноармейского района в соответствии с полученной квалификацией.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Доплата молодому педагогу устанавливается с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября. Доплата устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев) в размере 3000 рублей.

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени по основному месту работы и по основной должности за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальным общеобразовательным учреждением, расположенным на территории Красноармейского района, и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другое муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное

на территории Краснодарского края, с которым молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Общеобразовательное учреждение ведет обособленный учет молодых педагогов в возрасте до 35 лет, с соблюдением условий, установленных настоящим пунктом.

Ежемесячная стимулирующая доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

6.10. Для дополнительного стимулирования педагогических работников установлена ежегодная денежная выплата к началу учебного года в размере 5750 рублей.

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работниками общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

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

Ежегодная выплата производится работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

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

6.12. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения установлена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Данная выплата предоставляется отдельным категориям работников:

педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения; педагог-психолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

учебно - вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель автомобиля (кроме водителя автомобиля общеобразовательного учреждения), гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна).

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

6.13. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2 000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1 000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени.

6.14. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и утверждаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения могут носить как разовый характер, так и устанавливаться на определенный период времени.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

6.15. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения.

6.16. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 8000 рублей в месяц.

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников: **учителя.**

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

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании специальной оценки условий труда.

В этих целях работникам общеобразовательного учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

7.2. Выплаты работникам, занятым на 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, - до 24%.

Руководитель общеобразовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий

по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. Специалистам общеобразовательного учреждения, расположенного в сельской местности, в поселках городского типа, к окладу устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Право на получение компенсационной выплаты за работу в сельской местности имеют:

заведующий структурным подразделением, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, педагог-организатор, учитель логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор; учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями медицинская сестра, старшая медицинская сестра, библиотекарь, электроник, инженер по охране труда, лаборант, специалист в сфере закупок, и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей и профессий.

7.7. Выплата за специфику работы педагогическим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

за работу с детьми-инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом, в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – для педагогических работников занимающих должности: учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор;

за индивидуальную работу с детьми инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом, в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – для педагогических работников занимающих должности: учитель-логопед, учитель-дефектолог;

Педагогу-психологу доплата за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – при условии осуществления работы с детьми-инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом.

Педагогу-психологу доплата за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за индивидуальную работу с детьми-инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на дому, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом.

Доплата за специфику работы педагогу-психологу устанавливается на период работы с детьми-инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

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

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. В соответствии с частью первой статьи 96 Трудового Кодекса Российской Федерации ночное время это время с 22 часов до 6 часов.

На основании статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

В соответствии с частью 3 статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются, отталкиваясь от минимального порога доплаты за час ночной работы коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.9. 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.

7.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной часовой 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 часовой 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.

7.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

7.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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).

8. Порядок и условия премирования работников

общеобразовательного учреждения

8.1. В целях поощрения работников общеобразовательного учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в общеобразовательных учреждениях Красноармейского района, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

8.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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 устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая общеобразовательным учреждением за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

8.5. Премирование осуществляется по решению руководителя общеобразовательного 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.

8.6. Порядок, условия и размеры премирования устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения.

9. Материальная помощь

9.1 Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.) в личной жизни работника.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

9.2. Из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи установлены коллективным договором. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

10. Гарантии по оплате труда

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

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, вспомогательного персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и в размерах, установленных указанным приказом.

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

10.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, 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 и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.6. Экономия фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, 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 или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

10.8. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится два раза в месяц, в срок, установленный для выплаты заработной платы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и вступает в силу с 1 января 2023 года.

11.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.1
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 4

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее - положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

- Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 19 «О повышении базовых (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда и о внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года « 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 г. № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года « 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательное учреждение) в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- выплаты стимулирующего характера,
- премии,
- материальную помощь.

1.4. Решение о введении соответствующих норм принимается МБОУ СОШ № 4 с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований.

1.5. Выплаты стимулирующего характера для работников МБОУ СОШ № 4 производятся в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Данное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории персонала школы, включая совместителей.

1.7. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников МБОУ СОШ № 4.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

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

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться – до 3,0.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам МБОУ СОШ № 4, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

2.4. Работникам МБОУ СОШ № 4 может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

- стимулирующая ежемесячная надбавка молодым специалистам;
- стимулирующая выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 4, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Решение о введении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ № 4, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в государственных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения чис-

ла обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

2.8. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов общеобразовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа руководителя образовательного учреждения дифференцированно.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет при первичном трудоустройстве в муниципальные образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц.

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

2.9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) общеобразовательного учреждения в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

- 2 000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- 1 000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени.

2.10. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения установлена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Данная выплата предоставляется отдельным категориям работников:

педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения; педагог-психолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

учебно - вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель автомобиля (кроме водителя автомобиля общеобразовательного учреждения), гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна).

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные общеобразовательным учреждением для выплаты заработной платы

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

2.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 2.5., 2.7., 2.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и утверждаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты стимулирующего характера за счет средств централизованного фонда могут носить как разовый характер, так и устанавливаться на определенный период времени.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

2.14. Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были опреде-

лены стимулирующие выплаты.

2.15. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 8000 рублей в месяц.

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников: **учителя.**

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

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

3. Порядок и условия премирования работников

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в общеобразовательном учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- 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;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- 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.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая общеобразовательным учреждением за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.5. Премирование осуществляется по решению руководителя общеобразовательного 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.

3.6. Условия установления поощрительных выплат по результатам труда:

Наименование должности	Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения	Размер премии (руб.)
3.6.1. Педагогические работники (учителя)	3.6.1.1. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500
	3.6.1.2. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.1.3. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 400
	3.6.1.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	от 500
	3.6.1.5. Участие в профессиональных конкурсах.	от 500
	3.6.1.6. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	от 500
	3.6.1.7. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500
	3.6.1.8. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.1.9. Активное участие в общественной жизни школы.	от 500

	3.6.1.10. Организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	от 500
	3.6.1.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 300
	3.6.1.12. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на районном и (или) краевом уровне.	от 300
	3.6.1.13. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, на уроках.	от 300
	3.6.1.14. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 500
	3.6.1.15. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.1.16. Организация обеспечения 100 % учащихся горячим питанием.	от 500
	3.6.1.17. Высокие результаты обучения и воспитания школьников по сравнению со средними показателями по району и краю.	от 500
	3.6.1.18. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500
	3.6.1.19. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 300
	3.6.1.20. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 500
	3.6.1.21. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 300
	3.6.1.22. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 300
	3.6.1.23. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 500
3.6.2. Иные педагогические работники (Преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог психолог, старший вожатый, педагог	3.6.2.1. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.2.2. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500
	3.6.2.3. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 500
	3.6.2.4. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совер-	от 500

организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др.)	шенствование форм и методов обучения и воспитания.	
	3.6.2.5. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно - экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня;	от 300 от 500 от 1000
	3.6.2.6. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 300
	3.6.2.7. Участие в профессиональных конкурсах.	от 300
	3.6.2.8. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 300
	3.6.2.9. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 300
	3.6.2.10. Активное участие в общественной жизни школы.	от 300
	3.6.2.11. Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий (организация системной работы с волонтерами и др.).	от 500
	3.6.2.12. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися(употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	от 500
	3.6.2.13. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	от 500
	3.6.2.14. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 500
	3.6.2.15. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 500
	3.6.2.16. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.2.17. Наличие положительной динамики процента охвата учащихся детской организацией.	от 500
3.6.2.18. Положительная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 500	
3.6.3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, учебной работе, воспитательной работе, учебно-методической работе.	3.6.3.1. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на районном и краевом уровне.	от 500
	3.6.3.2. Активное участие в общественной жизни школы.	от 500
	3.6.3.3. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 500
	3.6.3.4. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	от 500
	3.6.3.5. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500
	3.6.3.6. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 500
	3.6.3.7. 100 % занятость учащихся во внеурочное время.	от 500
	3.6.3.8. Активное внедрение компьютерных технологий в	от 500

	организационно – педагогическую работу.	
	3.6.3.9. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 500
	3.6.3.10. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 500
	3.6.3.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 300
	3.6.3.12. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 300
	3.6.1.13. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 300 от 500 от 1000
	3.6.3.14. Активное участие в общественной жизни школы.	от 500
	3.6.3.15. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500
	3.6.3.16. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).	от 500
	3.6.3.17. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 500
	3.6.3.18. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 300
3.6.4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3.6.4.1. Отсутствие актов и предписаний контролирующих служб.	от 1000
	3.6.4.2. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 500
	3.6.4.3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса за счет внебюджетных средств.	от 500
	3.6.4.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 500
	3.6.4.5. Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов.	от 1000
	3.6.4.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500
	3.6.5.7. Выполнение работ, не входящих в круг должност-	от 500

	ных обязанностей.	
	3.6.5.8. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500
3.6.5. Секретарь-машинистка, делопроизводитель	3.6.5.1. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.5.2. Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление.	от 500
	3.6.5.3. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок вышестоящей организацией.	от 500
	3.6.5.4. Исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов.	от 500
3.6.6. Работники пищеблока (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик и др.)	3.6.6.1. Положительные отзывы обучающихся, педагогов и родителей (качество питания, культура)	от 500
	3.6.6.2. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок организации горячего питания	от 500
	3.6.6.3. Ремонт оборудования, инвентаря, проведение косметического ремонта без привлечения дополнительных специалистов	от 200
	3.6.6.4. Содержание в образцовом порядке помещений и оборудования столовой	от 200
3.6.7. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, и т.д.)	3.6.7.1. Образцовое содержание территории школы.	от 500
	3.6.7.2. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 300
	3.6.7.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500
	3.6.7.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500
	3.6.7.5. Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб.	от 300
	3.6.7.6. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500
3.6.8. Заведующий библиотекой, библиотекарь	3.6.8.1. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	от 500
	3.6.8.2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях	от 500
	3.6.8.3. Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда и его учёт.	от 500
	3.6.8.4. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах на районном и (или) краевом уровне.	от 500
	3.6.8.5. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500
	3.6.8.6. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500

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

3.7. Премияльные выплаты распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

3.8. Руководитель МБОУ СОШ № 4 представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

В процессе заседания Управляющий совет рассматривает предоставленную информацию о показателях эффективности деятельности работников и выносит решение о размере премирования. На основании Протокола заседания Управляющего совета оформляется приказ по МБОУ СОШ № 4 о распределении соответствующих премиальных выплатах.

3.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением является составной частью заработной платы работника, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д., и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4. Материальная помощь

4.1. Работнику МБОУ СОШ № 4 может выплачиваться единовременная материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемый работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями.

4.2. Материальная помощь может оказываться в случае экстренных ситуаций: материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

4.3. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Управляющим советом на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и вступает в силу с 1 января 2023 года.

5.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.2
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 4

**Положение
о порядке установления доплат
за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим
работникам общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников (в дальнейшем – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (в дальнейшем – общеобразовательное учреждение) разработано на основе:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г. « 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;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейский район «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года;
- Приказа Минобрнауки России от 06.10.2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- Приказа Минобрнауки России от 17.12.2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказа Минобрнауки России от 17.05.2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4.

1.2. Положение определяет порядок установления доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников общеобразовательного учреждения.

2. Организация неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников

2.1. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогических работников предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности педагогического работника, и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность является обязательной.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность в рамках реализации ФГОС является неотъемлемой частью образовательной деятельности и организуется по направлениям развития личности: спортивно- оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность, как и деятельность обучающихся в рамках уроков, направлена на достижение результатов освоения основной общеобразовательной программы, но при этом реализуется в формах, отличных от урочных на основании запросов обучающихся, выбора их родителей (законных представителей), а также с учетом имеющихся кадровых, материально-технических и иных условий.

2.2. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогических работников устанавливается приказом директора общеобразовательного учреждения.

2.3. Численность обучающихся в группе (внутриклассная, межклассная, разновозрастная группа) при проведении занятий внеурочной деятельности устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

2.4. Неаудиторная (внеурочная) деятельность с обучающимися проводится во внеурочное время, а также в каникулярное время. Внеурочная деятельность в каникулярное время может реализовываться в рамках тематических программ, интенсивов, экскурсий и т.д.

2.5. Текущий контроль за посещением мероприятий и занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности обучающимися класса осуществляется классным руководителем.

2.6. План занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности в рамках реализации ФГОС как и учебный план является организационным механизмом реализации основных общеобразовательных программ общего образования, определяет состав и структуру направлений, формы организации, объем неаудиторной (внеурочной) деятельности.

2.7. Для учёта проведенных занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическими работниками общеобразовательного учреждения, ведущими занятия, оформляются журналы учета занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности, в которые вносятся списки обучающихся, фамилия, имя, отчество педагогических работников. Даты и время проведенных занятий вносятся в журнал в соответствии с календарно - тематическим планированием и рабочими программами курсов неаудиторной (внеурочной) деятельности.

2.8. Контроль за ведением журнала учета внеурочной деятельности проводится в соответствии с планом внутришкольного контроля.

3. Порядок установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам

3.1. Доплата за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника, осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей. Доплата устанавливается два раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января); утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения на основании решения Управляющего совета по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность производятся пропорционально отработанному времени.

3.3. Одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

3.4. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогического работника общеобразовательного учреждения включает в себя следующие виды работ:

№ п.п.	Вид работ (неаудиторной) внеурочной деятельности педагогического работника	Выполняемые функции	Стоимость вида работ и критерии установления (руб.)
3.4.1.	проверка письменных работ		
	начальные классы	Ежедневная проверка классных и домашних работ учащихся, контрольных работ и диктантов к следующему уроку	100 руб. за каждые 10 часов учебной нагрузки в месяц
	русский язык	Ежедневная проверка классных и	100 руб. за каждые

		домашних работ учащихся 5- 6 классов, 2 раза в неделю у учащихся 7-9 классов, проверка тестовых, контрольных работ и диктантов по мере проведения в течение 3 рабочих дней	10 часов учебной нагрузки в месяц
	алгебра, геометрия	Ежедневная проверка классных и домашних работ учащихся 5- 6 классов, 2 раза в неделю у учащихся 7-9 классов, проверка тестовых, контрольных работ по мере проведения в течение 3 рабочих дней	100 руб. за каждые 10 часов учебной нагрузки в месяц
	иностраный язык	Проверка самостоятельных, тестовых работ	50 руб. за каждые 10 часов учебной нагрузки в месяц
	другие предметы (биология, химия, физика, география, история, обществознание, кубановедение и др.)	Проверка лабораторных, практических, контрольных и тестовых работ по мере проведения работ. Рабочие тетради 1 раз в месяц, контурные карты – по мере проведения.	50 руб. за каждые 10 часов учебной нагрузки в месяц
3.4.2.	консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	- осуществление педагогического сопровождения обучающихся, имеющих трудности в обучении, - создание условий для развития и комплексной поддержки одаренных школьников (подготовка к олимпиадам и конкурсам); - дополнительные консультации по подготовке к ГИА	Ежемесячно: 500 руб. за группу до 5 чел.; 1000 руб. за группу до 10 человек; 1500руб. за группу более 10 человек.
3.4.3.	заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и другое)	-оформление кабинета, (дидактический раздаточный материал, творческие работы уч-ся, постоянные и временные экспозиции); - общее состояние кабинета, соблюдение санитарно- гигиенических норм; - обеспечение сохранности имущества кабинета и надлежащий уход за ним; – соблюдение правил ТБ, наличие инструкций по ТБ	от 500 руб. ежемесячно

3.4.4	заведование учебно-опытными участками	на период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на участке	от 500 руб.
3.4.5.	организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, клубной работы, экскурсий	<p>- развитие интереса к предмету, углубление знаний;</p> <p>- подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях</p>	от 500 руб.
3.4.6.	предпрофильная подготовка, профориентация	<p>- презентации различных вариантов учебных планов и программ профильного обучения;</p> <p>анкетирование обучающихся и их родителей;</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ образовательного рейтинга обучающихся; • оказание обучающимся помощи в осмыслении и оценке их образовательных интересов и возможностей; • обеспечение обучающихся информацией о возможных путях продолжения образования; • обеспечение информационным, научно-методическим и психолого-педагогическим сопровождением работы по предпрофильной подготовке и предпрофессиональному самоопределению обучающихся 	от 1000 руб.
3.4.7.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	<p>- наличие анализа и плана работы;</p> <p>проведение недельных декад;</p> <p>- разработка учебных программ;</p> <p>- проведение инновационной работы, отслеживание, диагностика, коррекция, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса;</p> <p>- подготовка материалов к педсоветам;</p> <p>- проведение диагностических контрольных работ;</p> <p>- участие в районных методических объединениях</p>	от 1000 руб.

3.4.8.	работа с молодыми специалистами (наставничество)	-помощь в подготовке календарно-тематического планирования; -помощь в подготовке к урокам; - помощь в подготовке и проведении внеклассных мероприятий	от 500 руб.
3.4.9.	изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	-изготовление демонстрационных, изобразительных пособий, -изготовление раздаточного материала, познавательных таблиц, дидактического материала в виде карточек с заданиями для учащихся; -разработка методических пособий	от 500 руб.
3.4.10.	работа с родителями	- работа с родителями в рамках родительских собраний (в т.ч. обще-школьных); -активное вовлечение родителей во все сферы деятельности школы (работа с родительским комитетом, помощь в укреплении материально-технической базы и т.д) -вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс (открытые уроки, совместные творческие дела и т.д.)	от 1000 руб.
3.4.11.	организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»	проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения и внедрения их в учебно-воспитательный процесс	ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей; расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени)
3.4.12.	реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	реализация федерального государственного образовательного стандарта: 1. начального общего образования; 2. основного общего образования; 3. среднего общего образования.	часы внеурочной деятельности по реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) оп-

			лачиваются в размере 130 рублей за 1 час в неделю без учета количества детей в классе (группе).
--	--	--	--

3.5. Доплаты могут быть сняты с работника или понижены при документальном подтверждении невыполнения или некачественного выполнения работ, за которые производятся доплаты.

IV. Заключительные положения

4.1. Положение утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

4.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.3 к коллективному договору МБОУ СОШ № 4

ПОЛОЖЕНИЕ о делении классов на группы и подгруппы при изучении отдельных предметов учебного плана МБОУ СОШ № 4

1 Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации деления класса на группы и подгруппы при изучении отдельных предметов учебного плана в МБОУ СОШ № 4 (далее - Школа).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ (ч.1, ст.28),

1.3. Практическое значение деления классов на группы имеет педагогическое значение (повышение эффективности учебных занятий) и финансово-правовое (увеличение затрат на оказание образовательных услуг).

2. Порядок деления классов на группы.

2.1. Деление классов на группы осуществляется при проведении учебных занятий по иностранному языку (2-11 классы) при наполняемости классов 20 и более человек.

2.2. Деление классов на группы осуществляется при проведении учебных занятий по информатике и ИКТ (5-11 классы) при наполняемости классов 20 и более человек (при необходимости).

2.3. Деление классов на группы по гендерному признаку осуществляется при проведении учебных занятий по технологии в 5 – 9 классах при наполняемости классов 20 и более человек.

2.4. Деление классов на метагруппы осуществляется в 4,5, 6, 7, 9,10,11 классах в соответствии с учебными планами на учебный год в части, формируемой участниками образовательных программ при любой наполняемости класса на 2 и более групп.

2.5. Метагруппы учащихся по предметам разной направленности формируются на основании заявлений родителей (законных представителей). Количество учащихся в метагруппе не должно превышать 15 человек.

2.6. Деление класса на группы при изучении предметов, указанных в пунктах 2.1., 2.2 и 2.3 осуществляется путем деления класса по возможности на равные по количеству группы с максимальной наполняемостью 16 человек.

2.7. При наличии необходимых условий и средств для обеспечения эффективности образовательного процесса, при изучении ряда предметов в рамках проектов возможно деление на группы классов при проведении занятий по другим предметам. Деление на группы по другим предметам производится по решению педагогического совета школы либо иного органа самоуправления школы в пределах имеющихся фондов на оплату труда.

2.8. На уровне среднего общего образования, при изучении отдельных предметов на профильном уровне возможно деление класса на две группы при проведении уроков и лабораторных занятий по профильным предметам, а также при проведении элективных курсов в 10-11 классах даже, если количество обучающихся в классе составляет менее 25 человек (пункт 2.7 сохраняется).

2.9. Деление на группы возможно при наличии в Школе квалифицированных учителей, наличия свободных кабинетов и материально-технических условий.

2.10. Деление класса на группы проводит заместитель Директора по согласованию с классным руководителем и учителем-предметником.

2.11. Состав группы сохраняется в последующие годы изучения иностранного языка. Группы могут быть реформированы в 8-9-х и 10-11-х классах в целях оптимизации работы учителей иностранного языка и обеспечения качества знаний учащихся по итогам ГИА.

2.12. Занятия групп проводятся согласно утвержденному расписанию.

2.13. Переход учащихся из одной группы в другую допускается при уменьшении количества учащихся в той или иной группе при наличии заявления родителей и соответствующего приказа директора Школы или уполномоченного им заместителя.

2.14. Прибывшие в течение учебного года обучающиеся зачисляются в группу с наименьшим количеством обучающихся. При равном количестве обучающихся зачисление в группу осуществляется решением заместителя директора.

2.15. Классные руководители доводят до сведения учителей, учащихся и их родителей списки учащихся по группам на основании изданного приказа.

2.16. Механизм деления классов на группы при изучении отдельных предметов учебного плана регламентируется локальным актом Школы.

3. Оплата труда педагогов при делении классов на группы.

Оплата труда учителя, работающего в каждой отдельной группе, производится как за класс с полной наполняемостью со следующим коэффициентами:

При делении классов на группы при обучении отдельным предметам (английскому языку, технологии) составляют:

коэффициент 1,50 - учитель работает с одной группой от 17 человек и более

коэффициент 1,70 - учитель работает с одной группой от 12 до 16 человек

коэффициент 2,00 - учитель работает с одной группой 11 и менее человек

4. Изменения и дополнения

4.1. Положение утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

4.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к коллективному договору МБОУ СОШ № 4

Соглашение по охране труда

Наименование мероприятий	Стоимость работ, в тыс.руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
				всего	в т. ч. женщины
1. Контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также соблюдение работниками правил и норм охраны труда.	-	постоянно	Заместитель директора по АХР Председатель профсоюзного комитета	-	-
2. Приобретение за счет внебюджетных средств индивидуальной защиты, спецодежды	15	Согласно сроку эксплуатации	Заместитель директора по АХР	6	5
3. Приобретение за счет внебюджетных средств моющих средств	2	1 раз в месяц	Заместитель директора по АХР	55	50
4. Проведение обязательных медицинских осмотров сотрудников	130	1 раз в год	директор	55	50
5. Замена линолеума на 1 этаже	100	Во время летнего ремонта	Заместитель директора по АХР	55	50

6. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существовании риска повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.	-	постоянно	Директор Председатель профсоюзного комитета	-	-
---	---	-----------	--	---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 4

**Перечень профессий и должностей,
имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой и смываю-
щими средствами**

Наименование должности	Вид спецодежды	Количество в год	Смывающие средства (мыло), норма выдачи в месяц.
1.Дворник	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий	1	200 гр.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
	Перчатки с полимерным покрытием	6	
2. библиотекарь	Халат для защиты от общих производств. и механич. воздействий	1	200 гр.
3.Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производств. и механич. воздействий	1	200 гр.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
	Перчатки с полимерным покрытием	6	
	Перчатки резиновые	12	
	Очки защитные	До износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
4.Сторж (вахтер)	Костюм для защиты от общих производств. и механич. воздействий	1	200 гр.

	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
	Перчатки с полимерным покрытием	12	
5. Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производств. и механич. воздействий	1	200 гр.
	Перчатки с полимерным покрытием	6	
	Перчатки резиновые	12	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	