

Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
Щербак Т.Н.
Ф.И.О.)
20 20 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Головчанская О.И.
Ф.И.О.)
протокол № 31
20 20 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
№ 19 ИМЕНИ МАКСИМА НИКИТОВИЧА ПОЛЕВИКА
ХУТОРА КРАСНОГО**

на 2020- 2023 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Павловского района»
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата 01.12.2020 № 76
Ведущий МФ Н. М. Мохно
специалист

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Щербак Татьяны Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Головчанской Ольги Ивановны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 1 декабря 2020 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по

результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

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

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

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

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

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

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

Осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (*приложение № 11*).

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей ежемесячно в течение трех лет;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2500 рублей ежемесячно в течение 3х лет;

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся 1 год;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников: профессиональные конкурсы «Учитель года», «Почетный учитель Павловского

района», «Лучший молодой педагог Павловского района», чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий: спартакиада, сдача норм ГТО.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (**Приложение № 1**):

- пятидневная – с двумя выходными днями в неделю;
- шестидневная – с одним выходным днем в неделю для учителей работающих в 9 классе.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ) (*Приложение № 10*).

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это

не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» Работникам занимающим педагогические должности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере (*Приложение № 14*).

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

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (*Приложение № 5*).

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику - продолжительностью до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - продолжительностью до 14 календарных дней;
- работнику, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - продолжительностью до 14 календарных дней;
- работнику, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дня;

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- за стаж работы в организации без больничного листа в течении учебного года : 5 лет - 1 календарный день, 10 лет - 2 календарных дней, 15 и более - 3 календарных дня;
- работникам: в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 календарный день.

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

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ) (*Приложение № 6,7*).

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк **в сбербанке**.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа, окончательный расчет 10 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение № 8*).

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика х утора Красного (*Приложение № 4*), разработанного на основании Положения утвержденного постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012.№ 742 «Об утверждении Положения об оплате

труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования» с изменениями и дополнениями.

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

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*Приложение № 15*).

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (*Приложении № 3*).

В Приложении № 9 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади),

устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (*Приложения № 6*).

5.3. Ежемесячная стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

За счет средств краевого бюджета устанавливается стимулирующая выплата 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 муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше 14 человек, 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.

В соответствии с посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 15 января 2020 года, предусматривающим с 1 сентября 2020 года доплату классным руководителям в размере 5 тысяч рублей, Федеральным законом от 18 марта 2020 года № 52-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», законом Краснодарского края от 27 июля 2020 года № 4340-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годы», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 августа 2020 года № 481 «О распределении отдельных межбюджетных трансферов муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края в рамках реализации государственной программы Краснодарского края «Развитие образования», и в целях обеспечения выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, с 1 сентября 2020 года устанавливается ежемесячная доплата классным руководителям в размере 5 тысяч рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат

ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере оклада пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 5000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 2*).

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 9*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 12*).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*приложения № 13*).

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 2000 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. План – график специальной оценки условий труда соответствии с федеральным законом от 28.12.2013года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
4. Положение об оплате труда муниципального бюджетного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного.
 - 4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
 - 4.2. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
5. Положение о порядке и условиях предоставления педработникам длительного отпуска сроком до одного года.
6. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного.
7. Положение об оплате дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.
8. Форма расчетного листа.
9. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день или доплаты.
10. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем.
11. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
12. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
13. Список работников для прохождения медицинского осмотра.
14. График отпусков на 2021 год.
15. График работы сторожей.
16. Список должностей на выплату 25 процентов.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 19
имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного**

«Согласовано»

Протоколом профсоюзного

от 17.07.2020 г.

Председатель профкома

О.И. Головчанская

2020 г.



«Утверждено»

Директор МБОУ ООШ № 19

им. М.Н. Полевика х. Красного

2020 г.

Т.Н. Щербак



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

I. Общие положения

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

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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;

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.

1.5. 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 приема, 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 - 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. 47 Федерального Закона «Об образовании в РФ».

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, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о судимости.

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 (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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. 5 ст. 51 Федерального Закона «Об образовании в РФ»).

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 изготовления 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 суд.

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).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

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. 72.2 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.

2.4.6. 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.).

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. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

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 исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.12. приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся в соответствии с образовательной программой (п.3 пп.4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»);

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. 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);

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

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

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

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

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.4.7. со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.4.8. иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.4.9. независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.4.10. к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.4.11. выполнять распоряжения учебной части точно в срок.

3.4.12. выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.4.13. классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.

3.4.14. классный руководитель занимается с классом воспитательной неурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее 4-х раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.4.15. классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся, которые учащиеся обязаны вести, начиная с третьего класса; вносить изменения в классные журналы, а именно:

зачисление или выбытие ученика вносит классный руководитель по указанию директора школы.

3.4.16. проведение экскурсий, походов, посещения зрелищных мероприятий и т.п. разрешается только после издания приказа на то директора школы. Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет тот учитель, который назначен приказом директора.

3.4.17. учитель, классный руководитель несет ответственность за охрану и здоровье детей во время их пребывания в здании школы, на ее территории, во время прогулок, экскурсий, при проведении внеклассных мероприятий.

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

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. назначать приказом ответственного работника за ведение и предоставление сведений о трудовой деятельности работников в Пенсионный фонд Российской Федерации;

3.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. 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;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

3.6.12. 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;

3.6.13. 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);

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

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

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

3.6.19. формировать сведения о трудовой деятельности работников:

- с 1 января 2021 года формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации и представляет её в порядке, установленном

законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

- с 1 января 2021 года формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, устроившихся на работу впервые после 31 декабря 2020 года и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Информация об основной трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде включает в себя сведения о дате приема на работу, месте работы, занимаемой должности, трудовой функции, датах постоянных переводов (перемещение) на другую работу, основаниях и причинах расторжений договоров, а также другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

- передавать сведения о трудовой деятельности за отчетный период в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. 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.

3.7.2. 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.

3.7.3. 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.

3.7.4. 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.

3.7.5. 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.

3.7.6. 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.

3.7.7. 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.

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

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

3.8. 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.

3.9. 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 психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается рабочая неделя:

пятидневная - для 1-8 классов,

шестидневная для работающих в 9 классах.

Начало занятий – в 8.00 .

4.1.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиками работы, утвержденными директором школы по согласованию с профкомом школы, и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под расписку и вывешиваются на видном месте не позже, чем за 1 месяц до их введения в действие.

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, составляемым 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 превышающих 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, работников учебно-вспомогательного персонала определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ненормированный рабочий день.

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

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора, секретарь.

4.1.12. 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.

4.1.13. 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).

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

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 (группу) 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 раздельно 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. 2 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 12.48 .

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).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска от 7 дней до 12 дней в соответствии с коллективным договором (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем).

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 Положением о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: от 3 дней до 12 дней в соответствии с коллективным договором. (Приложение 10).

4.3.9. 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.

4.3.10. 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).

4.3.11. 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.

4.3.12. Часть ежегодного 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.

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

4.3.14. 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.

4.3.15. 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.

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

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 ее 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 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями, 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 (филиала, представительства), 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.

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

«Согласовано»

_____/_____

 _____ 2020 г.
 Председатель профкома
 _____ 2020 г.
 О.И. Головчанская



«Утверждаю»

_____/_____

 _____ 2020 г.
 Т.Н. Щербак



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Ед. учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, освобождаемых с тяжелых работ	
							все го	же н	все- го	ж ен
I Организационные мероприятия										
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	Мест/чел	3	3,9	2 полугодие	Сыроватко И.И.				
2	Проведение специального обучения руководителя, специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда	чел	2	3,0	1 полугодие	Щербак Т.Н. Сыроватко И.И.				
2.1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.1.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников»				1 раз в год	Щербак Т.Н. Попов В.М. Сыроватко И.И.				
3	Своевременное проведение инструктажа по охране труда с вновь поступившими на работу лицами.				В течение года	Попов В.М.				
4	Инструктаж на рабочем месте с		25		сен-	Попов В.М.				

	педагогами, техническим и обслуживающим персоналом				тябрь-ноябрь					
5	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда отдельно по видам работ и отдельно по профессиям общеобразовательного учреждения				Август сентябрь	Попов В.М Сыроватко И.И.				
6	Разработка и утверждение программ вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения				Сентябрь октябрь	Щербак Т.Н. Попов В.М. Сыроватко И.И.				
7	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа на рабочем месте по утвержденным Минтруда России образцами				сентябрь	Щербак Т.Н., Попов В.М				
8	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	Чел	25		1 раз в 3 года	Щербак Т.Н., Попов В.М				
9	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.		1	1,0	август	Сыроватко И.И.				
II	Технические мероприятия									
1	Проверка готовности школы				август	Т.Н. Щербак директор Попов В.М				
2	Техническое обслуживание, предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.			<u>1,5</u>	1-2 раза в год	Попов В.М.				
3	Обеспечение светового режима, своевременная замена эл. лампочек	лам	30	<u>6,5</u>	1 раз в месяц	Попов В.М				
4	Обеспечение теплового режима, вентиляции и отопления; периодический контроль теплового режима				Октябрь апрель	Попов В.М.				
5	Измерение сопротивления, изоляции электроустановок и электропроводки			<u>1, 5</u>	Июль август	Попов В.М.				
6	Текущий ремонт здания и оборудования согласно нормативных санитарных требований		1	<u>60,0</u>	Май-август	Т.Н. Щербак-директор, Попов В.М.				
7	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и				Август сентябрь	Т.Н. Щербак-директор, Попов В.М.				

	вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях.									
III	Лечебно- профилактические и санитарно – бытовые мероприятия.									
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	чел.	<u>25</u>	<u>40,820</u>	В течение года	Т.Н. Щербак директор				
2	Приобретение и обеспечение медицинскими аптечками.	шт	<u>4</u>	<u>3,200</u>	август	Попов В.М				
3	Оснащение санитарно-бытовых помещений				постоянно	Попов В.М.				
4	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических правил уборки помещений, соблюдение температурного режима.				постоянно	Попов В.М				
IV	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.									
1	Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми - отраслевыми нормами утвержденными приказом Минтруда № 997н от 9 декабря 2014 года , вступившим в силу 28 мая 2015 года.	шт	<u>6</u>	<u>8,000</u>	1 раз в год	Попов В.М. Сыроватко И.И.	6	6		
2	Обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	шт	<u>4</u>	<u>0,500</u>	в месяц	Попов В.М.	4	2		
V	Мероприятия по пожарной безопасности.									
1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1 004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности				сентябрь	Ответственный за ТБ - Попов В.М.				
2	Обновить инструкции и планы - схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара				август	Ответственный за ТБ Попов В.М.				
3	Обеспечение правильного хранения огнетушителей и	шт	<u>11</u>	<u>1,400</u>	4 раза	Попов В.М.				

	содержание готовности пожарного щита	.			в год					
4	Техническое обслуживание и эксплуатация пожарной сигнализации.			<u>10,800</u>	По мере необходимости	Т.Н. Щербак директор Попов В.М				
5	Обучение работающих и обучающихся в учреждении мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	чел.	<u>123</u>		1 раз в год	Т.Н. Щербак директор, ответственный за ТБ Попов В.М.				
VI	Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.									
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, сохранение здоровья.				В течение года	Головчанская О.И.				

Приложение № 3

Введено в действие приказом № 145 от «17» 11 2020 года
Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
Т.Н. Шербак

Утверждено на общем собрании
протокол № 1 от «24» 11 2020г.
председатель общего собрания
О.И. Головчанская

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного

1. Общие Положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 5 мая 2012 г. № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район», с дополнениями и изменениями,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.07.2014 года № 290 «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»,
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.07.2017 года № 494 «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 учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,
- Письмо Министерства науки и образования Краснодарского края от 07.11.2014 года № 47-16307/14-14 «О выполнении рекомендаций по оплате труда работников, за выполнение функций руководителей школьных музеев и инструкторов по туризму», обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика

хутора Красного и учреждений образования, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда,

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»,
- Постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 26.08.2020 года № 1396 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Павловский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного.

1.3. Положение включает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей директора;
- порядок, условия премирования;
- порядок, условия материальной помощи.

1.4. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного устанавливается с учетом:

- 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;
- муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами школы, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. В целях усиления мотивации учителей, обеспечивающих развитие внеурочной деятельности в классах, включая классы, реализующие федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, организацию внеклассной работы по предметам, подготовку к олимпиадам, клубную работу с учащимися и другие направления, педагогам производятся выплаты из базовой части фонда оплаты труда согласно сложившейся стоимости педагогических услуг по школе, с учётом количества детей в классе (группе), за счет средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ

по нормативу подушевого финансирования, высвободившихся за счет возмещения школе и направленных на увеличение фонда оплаты труда учителей и других педагогических работников.

2.3. Оплата труда библиотечных работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Павловский район.

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

2.4. Установление окладов работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного, должности которых не включены в пункта 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Павловского район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений муниципального образования Павловский район, утвержденными правовыми актами департамента образования и науки Краснодарского края, муниципального образования Павловский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.6. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя. Ежемесячная стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

За счет средств краевого бюджета устанавливается стимулирующая выплата 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 муниципальных общеобразовательных учреждениях, 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 числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

В соответствии с посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 15 января 2020 года, предусматривающим с 1 сентября 2020 года доплату классным руководителям в размере 5000 рублей, Федеральным законом от 18 марта 2020 года № 52-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов», постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», законом Краснодарского края от 27 июля 2020 года № 4340-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годы», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 августа 2020 года № 481 «О распределении отдельных межбюджетных трансферов муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края в рамках реализации государственной программы Краснодарского края «Развитие образования», в целях обеспечения выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, с 1 сентября 2020 года устанавливается ежемесячная доплата классным руководителям в размере 5000 рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство 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.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его

письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Краснодарского края в размере 4000 рублей, снижение размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например, с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

Осуществление педагогическим работником классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размера выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества часов;
- при осуществлении временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливать ему соответствующую выплату за классное руководство пропорционально времени

замещения (длительность отсутствия педагогического работника от 3 дней и более);

- возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

В случае длительного отсутствия работника (длительной болезни, санаторно-курортного лечения и т.п.), выполняющего функции классного руководителя, в целях его замещения может быть назначен другой педагогический работник, имеющий не более 1 классного руководства, с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, с учетом имеющихся в распоряжении средств фонда оплаты труда.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. Оплата труда в указанные периоды производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

Соблюдая преемственность осуществления классного руководства, определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

2.7. В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 115 рублей (часть 11 статьи 108 ФЗ от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ, постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 30.08.2013 г. № 1727 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район»).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного (приложение № 6) предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов 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.

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 в течение соответствующего календарного года. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) составляет от 0,1 до 3,0.

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

20% – при наличии высшей квалификационной категории;

15% – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – 1,15 - учителям русского языка и литературы, математики в 8 и 9 классах, учителям начальных классов, преподающим в 1 классе.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер повышающего коэффициента устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки:

7,5% – почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного образования», «Почетный работник сферы образования», Почетная грамота Министерства образования и науки Краснодарского края;

3.4. Положением о стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного

предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлению заместителей директора, руководителей методических объединений.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие учебные и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), 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;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей надбавки – 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком до 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы и другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях образования:

Размер повышающего коэффициента устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки для педагогических работников и работникам согласно оклада:

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

3.7. Средства, возникшие от увеличения фонда стимулирующих выплат, направляются на профессионально и результативно работающих педагогов в зависимости от результативности учащихся (предметной и метапредметной), а также на поддержку молодых специалистов.

Распределение этих средств осуществляется с учетом независимой оценки качества образования при согласовании с управляющим Советом школы.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Стимулирующая надбавка в размере 2500 рублей устанавливается молодым специалистам, окончившим среднее профессиональное учебное заведение, высшее профессиональное учебное заведение. Указанная выплата

производиться лишь по основному месту работы в течении трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу.

3.10. За работу педагога-наставника с молодым специалистом устанавливается постоянная доплата в размере 1000 руб.

3.11. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются в размере 4000 рублей в классе с наполняемостью 14 и более детей. Для классов, с наполняемостью менее 14 человек пропорционально численности обучающихся по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года. В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплат не изменяется.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

3.12. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций выплачивается ежемесячно в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно, в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения (с 3 дней заболевания и далее).

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается:

- при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на

обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и в других случаях исчисления среднего заработка;
- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

Оплата труда в указанные периоды производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Соблюдая преемственность осуществления классного руководства, определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

Отмена выплат педагогическому работнику за классное руководство возможна, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работы по классному руководству.

3.13. Педагогическим работникам, выполняющим функции руководителей школьных музеев и инструкторов по туризму устанавливаются стимулирующие выплаты за организацию работы с учащимися (Письмо Министерства науки и образования Краснодарского края от 07.11.2014 года №47-16307/14-14 «О выполнении рекомендаций по оплате труда работников, за выполнение функций руководителей школьных музеев и инструкторов по туризму»).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%.

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

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

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

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

4.6. Педагогическим работникам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25% (социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, учитель-логопед).

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

- не менее одинарной 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.

4.9. 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.

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

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район, могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей директора, подчиненных директору школы непосредственно;

- педагогических работников на основании представления заместителей директора, руководителей методических объединений;
- остальных работников школы на основании представления заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

5.2. 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:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. 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;
- выплата к праздничным датам;
- другие выплаты.

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

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

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

6. Материальная помощь

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

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

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется постановлением главы муниципального образования Павловский район.

7.3. Органы местного самоуправления муниципального образования Павловский район – главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

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

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

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.1

к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 19 имени
Максима Никитовича Полевика хутора Красного

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
1.1.	Базовый оклад (должностного оклада), базовые ставки заработной платы – <u>9511 рублей</u>	
1.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
1.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
1.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель-организатор ОБЖ, учитель – логопед (логопед) , учитель	0,10

Приложение № 3.2.

Согласовано
 Протоколом профсоюзного комитета
 № _____ 2020 г.
 Председатель профкома
 О.И. Головчанская
 «___» _____ 2020 г.



Утверждаю
 Директор МБОУ ООШ № 19
 им. М.Н. Полевика х. Красного
 «___» _____ 2020 г.
 Т.Н. Щербак



Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель	учитель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель логопед	Учитель-логопед

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.3

к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 19 имени
Максима Никитовича Полевика хутора Красного

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ РАБОТНИКАМ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ШКОЛЕ

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

От работников:
Протоколом профсоюзного комитета
№ 1/05 от «14» ноября 2020 г.
О.И. Головчанская
«14» ноября 2020 г.

От работодателя:
Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
«30» ноября 2020 г.
Т.Н. Щербак

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности учителя, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного

самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за один месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за один месяц. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Согласовано

Протоколом профсоюзного комитета
№ 12 от 11 2020 г.
Председатель профкома
О.И. Головчанская
«11» ноября 2020 г.

Утверждено

Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
«11» ноября 2020 г.
Т.Н. Щербак

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:
- с Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- с Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года №273 – ФЗ «Об образовании Российской Федерации»,
- постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012г. №742 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Павловского района»;
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размер, критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам.

1.3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует через своих представителей Совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются утвержденной приказом Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ по представлению руководителей структурных подразделений школы. Основанием для стимулирования являются показатели результативности профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных настоящим Положением.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, на определенный период: по итогам работы за учебный год, по полугодиям, ежеквартально, календарный месяц.

1.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

1. Условия установления выплат стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты включают в себя:

Первоочередные стимулирующие выплаты:

2.1 Повышающий коэффициент к 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:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - 15%.

2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет (% от оклада) педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях образования:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы от 10 - 15 лет – 15%;

2.3. Выплаты стимулирующего характера п.2.1 и 2.2. устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу:

- за почетное звание «Заслуженный», «Почетный учитель общего образования РФ» «Народный», «Отличник народного образования», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - 7,5% от должностного оклада.

2.5. Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются в размере 4000 рублей в классе с наполняемостью 14 и более детей. Для классов, с наполняемостью менее 14 человек пропорционально численности обучающихся по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года. В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

2.6. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2.7. Молодым специалистам, окончившим среднее профессиональное учебное заведение, высшее профессиональное учебное заведение устанавливается постоянная доплата в размере 2500 рублей. Указанная выплата производится лишь по основному месту работы в течение трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу.

2.8. За работу педагога-наставника с молодым специалистом устанавливается постоянная доплата в размере 1000 рублей.

2.9. За работу с сайтом гос.закупки ежемесячно в размере 4000 рублей.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной

подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального коэффициента принимается директором школы персонально в отношении каждого работника. Размер повышающего коэффициента к окладу от 0,1 до 3,0.

Размер повышающего коэффициента – 1,15 учителям русского языка, литературы и математики в 8, 9 классах, учителям начальных классов, работающим в 1 классе.

2.11. Стимулирующие выплаты распределяются в соответствии с критериями в следующем порядке:

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, осуществляющих учебный процесс.

№	Наименование выплаты	Размер в рублях
3.1.	Подготовка учащихся к ГИА	500 – 1000
3.2	Стабильная и положительная динамика учебных достижений учащихся в сравнении с предыдущим периодом (учебный год, полугодие, четверть)	100 - 3000
3.3	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме:	
3.4	<u>ОГЭ обязательные экзамены:</u> - средне районный уровень и выше; - средне краевой уровень и выше; - стабильность и собственная динамика <u>экзамены по выбору:</u> - средне районный уровень и выше; - средне краевой уровень и выше; - стабильность и собственная динамика	100 - 2000 100 - 2500 100 - 2000 100 - 1000 100 - 1500 100 - 2000
3.5	Диагностические контрольные работы при качестве знаний: -на уровне среднего показателя по району -на уровне, превышающем средне районный показатель	1000 1500
3.6	Разработка и использование в учебном процессе собственных электронных пособий, материалов.	1000 руб. (за каждое пособие)
3.7	Вовлечение обучающихся в создание исследовательских проектов, научно-практических конференций. При наличии призовых мест: -всероссийский уровень; -региональный уровень -муниципальный уровень	3000 2000 1000

3.8	<p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов (за каждого участника):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень; 500 - 3000 - региональный уровень; 400 - 2500 - муниципальный уровень 300 - 1500 <p><u>Заочные (от количества участников):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень 100 - 2000 	
3.9	<p>За качество организации и результативность при проведении спортивных соревнований, спартакиад и т.д:</p> <ul style="list-style-type: none"> краевых мероприятий 500 - 2500 зональных мероприятий 300 - 1500 муниципальных мероприятий 200 - 1000 	
3.10	<p>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень; 2500 - 3000 муниципальный уровень 1000 - 2500 <p><u>Заочные:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень 300 - 1000 	
3.11	<p>Наличие публикаций (за одну публикацию):</p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень; 500 - 1500 региональный уровень; 500 - 1000 муниципальный уровень 500 <p><u>Размещение на сайтах:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень; 100 - 500 региональный уровень; 100 - 400 муниципальный уровень 100 - 300 	
3.12	<p>Участие (при наличии программ, протоколов, докладов, сертификатов и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-класс, представление своего опыта работы и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> всероссийский уровень; 500 - 3500 региональный уровень; 300 - 3000 муниципальный уровень; 200 - 1500 школьный уровень. 100 - 1000 	
3.13	<p>Разработка авторских программ: элективных курсов, факультативов, кружков т.д.</p>	500 - 2000
3.14	<p>За внедрение, разработку, апробацию инновационных программ и новаторскую деятельность</p>	300 - 000
3.15	<p>За проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности;</p>	300-5000

3.16	Консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными детьми (с обязательной записью в журнале) в соответствии с графиком утверждённым администрацией школы	200 (одно занятие, но не более 4000 руб. в месяц)
3.17	За оформительскую работу (стенды, уголки, выставки, экспозиции и т.д.)	300 - 3000
3.18	За подготовку учебных кабинетов к новому учебному году (по результатам конкурса)	500 - 3000
3.19	За проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету и других мероприятий методического объединения.	300 - 3000
3.20	За проведение открытых уроков высокого качества. (2 отзыва о проведённом уроке, разработка открытого урока с предоставлением в методический кабинет школы и (или) публикация разработки урока.)	300 - 1500
3.21	За обобщение опыта работы: всероссийский уровень; региональный уровень; муниципальный уровень;	3500 2500 1500
3.22	За заполнение форм электронной отчетности (сетевой город)	300 - 1000
3.23	За организацию работы с обучающимися по программам 7-го и 8-го вида в классе	500 - 2000
3.24	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	500 - 2600
3.25	За работу педагога в дистанционном режиме	1000 - 5000
3. Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты воспитательной работы		
4.1	Участие педагогов в муниципальных, краевых конференциях, форумах, фестивалях (победитель, призер, участник) региональный этап: победитель призер участник муниципальный этап: победитель призер - участник	2500 2000 1000 2000 1500 1000
4.2	Участие обучающихся в муниципальных, краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, в том числе онлайн (победитель, призер, участник)	

	федеральный этап: победитель призер участник региональный этап: победитель призер участник муниципальный этап: победитель призер участник	5000 4000 2000 4000 3000 1000 3000 2000 500
4.3	Высокое качество подготовки и проведения внеклассного мероприятия (2 отзыва, методическая разработка (пособие) воспитательного мероприятия, презентация)	300 - 1500
4.4	За организацию программы «Горячее питание» 50-89% 90-100% (согласно заключенным договорам)	500 1000
4.5	Охват дополнительным образованием, кружковой работой (по итогам года) 90 - 100% 89 - 75%	800 500
4.6	Отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения, в том числе задержанных в вечернее время в рамках закона № 1539-КЗ за отчетный период (год, полугодие)	500
4.7	Организация профилактической работы с обучающимися, требующими повышенного внимания (предоставления отчета) (по четвертям)	500
4.8	За снижение количества учащихся, состоящих на учете в ОПДН (по факту)	500
4.9	Вовлечение учащихся в досуговую деятельность в каникулярное время (экскурсии, походы, вечера, праздники, спортивные мероприятия)	500 - 2000
4.10	Выступление на: - муниципальных - краевых - российских семинарах, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства с представлением своего опыта работы классного руководителя	1000 2000 3000
4.11	За участие в воспитательных мероприятиях муниципального уровня (парад первоклассников и т.п.)	500 - 1100
4.12	Отсутствие травматизма за отчетный период	500 - 2100

4.13	За активную работу в службе школьной медиации	500 - 1100
4.14	Организация внеклассной работы в классах казачьей направленности	500 - 1100
4.15	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	500 - 2000
4.16	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	500 - 2500
4.17	За организацию и проведение спортивно-массовой работы с учащимися школы, руководство спортивным клубом	500 -1100
4.18	За работу по обслуживанию музыкальной аппаратуры школы в период подготовки и проведения массовых мероприятий	500

5. Стимулирующие выплаты за выполнение работ, не входящих непосредственно в круг должностных обязанностей работников школы

№п/п	Наименование выплаты	Размер в рублях
5.1.	Выполнение обязанностей общественного инспектора защиты прав детей	500 - 1100
5.2	За работу по повышению социально-экономических и правовых знаний	2000
5.3	За руководство школьным музеем	500 - 1100
5.4	Выполнение обязанности инструктора по туризму	500 - 1000
5.5	За выполнение обязанностей по охране труда, технике безопасности	2000
5.6	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС	500 -2000
5.7	За выполнение обязанностей лаборантов	500
5.8	За руководство и организацию работы Психолого-медико-педагогического консилиума ОО (ПМПК)	2500
5.9	Выполнение обязанностей ответственного по антитеррористической безопасности	500 - 1100
5.10	Выполнение обязанностей школьного оператора (заполнение электронных форм отчетности, техподдержка работы школьного сайта, программного и периферийного оборудования и т.д. и т.п.)	1000 - 3000
5.11	За оформление больничных листов	500
5.12	За оформление табеля рабочего времени работников школы	500 - 1100
5.13	Выполнение обязанностей диспетчера школы	1000 - 2000

5.14	За ведение протоколов Педагогического совета школы	1000
5.15	За организацию и проведение подворовых обходов в закрепленном микрорайоне (2 раза в год по факту выполнения)	500-1100 (за каждый участок)
5.16	За работу в школе «Будущих первоклассников»	1500 - 2100
5.17	За выполнение особо важных работ (на срок их проведения, указать какие)	500 - 5100
5.18	За организацию горячего питания обучающихся	2000
5.19	За выполнение функций контрактного управляющего	2500 - 5100
5.20	За выполнение обязанностей ответственного за аттестацию педагогических работников школы	1000 - 3100
5.21	За работу по оформлению школы	500 - 3100
5.22	За увеличение объёма работы	300 - 5100
5.23	Выполнение обязанностей руководителя школьной ремонтной бригадой	500 - 3100
5.24	Выполнение обязанностей руководителя летнего оздоровительного лагеря, лагеря труда и отдыха	5000 -10100
5.25	За результативную работу уполномоченного по охране труда	1000
5.26	За дежурство на школьных мероприятиях, участие в рейдах в местах массового отдыха молодежи (по факту выполнения)	100 - 2100
5.27	Поездки на семинары, вебинары, олимпиады, спортивные соревнования и другие мероприятия муниципального, регионального и федерального уровня	500 - 5000
5.28	Организация и участие в реализации мероприятий федерального проекта «Образование» : финансовая грамотность, проектория, уроки цифры, билет в будущее и др.	500 - 5100
5.29	За работу с библиотечным фондом	3000
5.30	За обеспечение, обновление программ, обеспечение, учет, хранение, установку и обновление антивирусной программы на школьных компьютерах	500
5.31	За личное выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году, включая ремонтные работы	500 - 3000

6. Стимулирующие выплаты административному, педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в рублях
6.1. Критерии результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебной и воспитательной работе.		
6.1.1.	Организация предпрофильного обучения	500 - 2100

6.1.2.	Отсутствие не обучающихся и не получающих общего образования в возрасте до 18 лет	500
6.1.3.	Стабильная и положительная динамика учебных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом.	1000 - 3000
6.1.4.	Эффективная организация внутришкольного контроля в ОО	500 - 3000
6.1.5.	Обеспечение занятости обучающихся: - дополнительным образованием; - досуговой деятельностью и трудоустройством в каникулярный период;	500 - 5000
6.1.6.	<u>За подготовку победителей и призёров профессиональных конкурсов:</u> - всероссийского уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	3000 2500 1000
6.1.7.	<u>Наличие публикаций, обобщение собственного опыта</u> - всероссийского уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня - размещение на сайтах всех уровней	1500 1000 500 300
6.1.8.	Снижения количества обучающихся, состоящих на учёте в КДН и ЗП, ОПДН по сравнению с предыдущим периодом	500 - 1000
6.1.9.	За активное и результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	500 - 1500
6.1.10.	Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	1000
6.1.11.	Создание системы мониторинга воспитательного процесса в ОО	500 - 1000
6.1.12.	Обеспечение информационной базы на основе подворового обхода	500 - 2000
6.1.13.	Организация платных образовательных услуг	2000
6.1.14.	За увеличение объема работы	100 - 5000
6.1.15.	Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы	500 - 3000
6.1.16.	Организация и проведение мониторинга оценки качества образования	500 - 3000
6.1.17.	За результативность выполнения работ в рамках должностных обязанностей (за истекший период)	100 - 6000
6.1.18.	Качественное и своевременное предоставление публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы	500 - 5000

6.2. Критерии результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе		
6.2.1.	Выполнение особо важных работ (на срок их проведения)	200 - 5000
6.2.2.	За интенсивность и переуплотненный режим работы	300 - 3000
6.2.3.	За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года	500 - 5000
6.2.4.	За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	500 -2000
6.2.5.	Прием общеобразовательной организации к новому учебному году (без замечаний по итогам комиссии)	500 - 5100
6.2.6.	Привлечение внебюджетных средств на укрепление МТБ школы	500 - 3000
6.2.7.	За увеличение объема работы	500 - 5000
6.2.8.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима	500 - 5000
6.2.9.	За организацию антитеррористической безопасности в школе	500 - 1000
6.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога- психолога, учителя-логопеда		
6.3.1.	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	500 - 1000
6.3.2.	Мониторинг по охвату детей различными видами контроля	500 - 1000
6.3.3.	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	500 - 1100
6.3.4.	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы обучающихся по программе специальных коррекционных классов VII, VIII вида (по полугодиям)	200 - 1100
6.3.5.	Высокий уровень адаптации первоклассников и пятиклассников к условиям обучения по итогам развивающей работы (в конце 1 полугодия)	300 - 1000
6.3.6.	Результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (победители и призёры): - муниципальный уровень; - региональный уровень.	За каждого участника 500 - 1500 500 - 2000
6.3.7.	Создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации (по полугодиям)	500 - 1500
6.3.8.	Участие в проведении подворовых обходов в микрорайоне ОО	500 -1000 (за каждый участок)

6.3.9.	За выполнение особо важных или срочных	100 - 5000
6.3.10.	Внедрение современных информационных технологий: - использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	1000
6.3.11.	За дополнительные виды работ, относящихся к внеурочной деятельности в классах программы ФГОС	500 - 1000
6.3.12.	Привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях	500 - 1000
6.3.13.	За фиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах и др. (протоколы, программы, выступления, организация выставок, мастер - классы и др.): региональный муниципальный школьный разработка авторских программ.	1500 1000 500 3500
6.3.14.	<u>Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства:</u> всероссийский региональный муниципальный	5000 3000 2000
6.3.15.	<u>Наличие публикаций</u> всероссийский региональный муниципальный	1000 800 500
6.3.16.	<u>Наличие обобщенного опыта работы</u> всероссийский региональный муниципальный	3000 2500 2000
6.3.17.	<u>Систематическое взаимодействие:</u> - районное ПМПК; КДН; ОДН ОВД; районный наркологический диспансер; опека и попечительство. Высокий уровень организации психолого-педагогического консилиума образовательной организации. Организация работы по профилактике наркомании среди обучающихся (по полугодиям)	500 - 3000
6.3.18.	За увеличение объема работы	100 - 5000
6.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога		
6.4.1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	300 - 1500
6.4.2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300 - 1000

6.4.3.	Снижение правонарушений в школе (по квартально)	500 - 1000
6.4.4.	За осуществление контроля за посещаемостью обучающихся	300 - 500
6.4.5.	Результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах (победители и призёры): - муниципальный уровень; - региональный уровень;	500 - 1000 500 - 1500
6.4.6.	Создание собственной системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	300 - 1500
6.4.7.	Участие в проведении подворовых обходов в микрорайоне ОО;	2000
6.4.8.	Внедрение современных информационных технологий: - использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	500 - 3000
6.4.9.	Участие в семинарах, конференциях, форумах и др. (протоколы, программы, выступления, организация выставок, мастер - классы и др.): региональный муниципальный школьный	1000 800 500
6.4.10.	Привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях.	300 - 500
6.4.11.	<u>Победители и призёры конкурсов профессионального мастерства:</u> всероссийский региональный муниципальный	3000 2500 1000
6.4.12.	<u>Наличие публикаций</u> всероссийский региональный муниципальный	800 500 300
6.4.13.	<u>Наличие обобщенного опыта работы</u> всероссийский региональный муниципальный	3000 2500 2000
6.4.14.	<u>Систематическое взаимодействие:</u> - районное ПМПК; КДН; ОДН ОВД; районный наркологический диспансер; опека и попечительство. - высокий уровень организации психолого-педагогического консилиума образовательной организации;	500 - 3000
6.4.15.	За увеличение объема работы	100 - 5000
6.4.16.	Инспектор по охране прав детей	1000

6.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря, делопроизводителя

6.5.1.	За работу в условиях переуплотненного режима	500 - 1100
6.5.2.	<u>Дополнительное ведение делопроизводства за:</u> -подготовку документов по медицинскому страхованию; -ведение архива; - работу с пенсионным фондом; - фондом социального страхования; - центр занятости;	500 - 5100
6.5.3.	За работу не входящую в круг основных обязанностей: ведение работы по кадрам	1000 -2500
6.5.4.	За работу с сайтом и электронной почтой (получение и отправление документов электронной почты)	1000 -2100
6.5.5.	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	100 - 2100
6.5.6.	За увеличение объема работы	100 - 3100
6.5.7.	За выполнение обязанностей по защите персональных данных.	500 - 1100
6.5.8.	Создание банков данных, необходимых для работы школы и эффективное их использование	500 - 5100
6.5.9.	За результативность выполнения работ в рамках должностных обязанностей (за истекший период)	100 - 6000
6.5.10	За ведение воинского учета работников, учащихся	500
6.5.11	За ведение табеля обслуживающего и вспомогательного персонала	500 -1100
6.5.12	За ведение документации по организации горячего питания	2000

6.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений.

6.6.1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	200 - 3100
6.6.2.	За качество выполнения работ в рамках должностных обязанностей (за истекший период)	200 - 3100
6.6.3.	Выполнение срочных работ (на период их выполнения)	100 - 3100
6.6.4.	Активное участие в ремонтных работах, работах по благоустройству школьного двора (подготовка школы к новому учебному году, каникулярный период).	200 - 1500
6.6.5.	За сложность и напряженность выполняемой работы	100 - 2500
6.6.6	За увеличение объема работы	100 - 5100
6.6.7	За стирку занавесей и штор	500 - 2100

6.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности энергетика, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожа		
6.7.1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	200 - 1500
6.7.2	За быстрое устранение аварийных ситуаций	300 - 3100
6.7.3	Активное участие в ремонтных работах (подготовка школы к новому учебному году, каникулярный период, к отопительному сезону)	200 - 1500
6.7.4	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	200 - 3100
6.7.5	За увеличение объема работы	100 - 3100
6.7.6	За качество выполнения работ в рамках должностных обязанностей (покос травы и др.)	200 - 3100
6.7.7	За обеспечение пожарной безопасности в ночное время	500 - 2100
6.7.8	За мобильность выполнения разовых поручений	500 - 3100
6.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника		
6.8.1.	Содержание площадки под мусорный контейнер в соответствии с требованиями СанПиН	200 - 1500
6.8.2.	За качество выполнения работ по благоустройству территории (цветоводство, озеленение)	200 - 3100
6.8.3.	За качество выполнения работ в рамках должностных обязанностей (покос травы)	200 - 2500
6.8.4.	Активное участие в ремонтных работах (подготовка школы к новому учебному году, каникулярный период)	500 - 3100
6.8.5.	За увеличение объема работы	100 - 3100

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

Премия – единовременное вознаграждение, которое выдается работнику школы за конкретные достижения в размере 500 - 30000 рублей.

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (при наличии средств) могут быть установлены премии:

7.1. По итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Основаниями премирования работников школы являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, в соответствующем периоде
 - за интенсивность и высокие результаты работы к профессиональным праздникам.

7.2. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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

7.4. Премирование осуществляется на основании представления заместителей руководителя учреждения или по решению руководителя.

8. Материальная помощь работникам школы.

Единовременная материальная помощь оказывается в виде финансовой поддержки и предоставляется работнику по его заявлению в экстренных случаях с мотивированными материальными затруднениями при наличии средств в учреждении:

- в связи операцией работнику - 5000 руб.
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества) - 10000 руб.
- при длительном дорогостоящем лечении – 5000 руб.
- на рождение ребенка – 3000 руб.
- к свадьбе сотрудника школы - 5000 руб.
- в связи со смертью работника школы или членов его семьи – 5000 руб.

Согласовано

Протоколом профсоюзного комитета
№ от 27.05.2020 г.
Председатель профкома
О.И. Головчанская
«28» мая 2020 г.



Утверждено

Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
«06» июня 2020 г.



Т.Н. Щербак

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

І. Общее положение

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Павловский район».
2. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части.
3. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

ІІ. Цель осуществления доплат.

1. Основная цель осуществления доплат за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности учителя – компенсация трудозатрат работников, связанных с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности.
2. Доплаты за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Категория работника	Виды доплат	Размер в рублях	На период
учителя	1. Проверка тетрадей: 1 - 4 классы:	15% от должностного оклада	С включением в тарифи-

	<p>2. Проверка тетрадей: <u>5 - 9 классы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык, математика, алгебра, геометрия - литература, физика, химия, география - иностранный язык, биология - кубановедение, история, обществознание, искусство, технология, информатика 	<p>20% от должностного оклада 15% от должностного оклада 10% от должностного оклада 5% от должностного оклада</p>	
	<p>3. заведование учебными кабинетами: -кабинет оборудованный компьютерной техникой (от 1 единицы);</p>	<p>500</p>	
	<p>-оборудованный интерактивной доской;</p>	<p>700</p>	
	<p>4. заведование учебными мастерскими</p>	<p>500</p>	
	<p>5. заведование учебно-опытным участком (апрель-октябрь)</p>	<p>1000</p>	
	<p>6. ведение внеклассной работы по физическому воспитанию</p>	<p>1500</p>	
	<p>7. руководство школьными МО</p>	<p>700</p>	
	<p>8. проведение консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, в том числе с одаренными и отстающими детьми</p>	<p>300 - 1000</p>	
	<p>9. за работу в Сетевом городе</p>	<p>300 - 1000</p>	
	<p>10. за внеурочную деятельность учителя по подготовке учащихся к экзаменам по обязательным предметам: русский язык и математика - 9 класс, по предметам по выбору (2 экзамена)</p>	<p>1000</p>	
	<p>11. за ведение работы по размещению и обновлению информации на сайте ОО</p>	<p>1000</p>	
	<p>12. за работу по предпрофильной подготовке (согласно часов)</p>	<p>250 - 1100</p>	
	<p>13. За работу по профилактике наркомании среди обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместитель директора по воспитательной работе (работающий на 1 ставку) - социальный педагог (работающий на 1 ставку) - педагог-психолог (работающий на 1 ставку) 	<p>2000 1000 1000</p>	

	- учитель физкультуры (работающий на 1 ставку);	2000	
	14. За работу с молодыми специалистами (наставничество)	1000	
	15. Компенсация на книгоиздательскую продукцию всем педагогическим работникам вне зависимости от занимаемой штатной должности	115	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7



Согласовано
 Протоколом профсоюзного комитета
 № _____ от _____ 2020 г.
 Председатель профкома
 О.И. Головчанская
 _____ 2020 г.



Утверждаю
 Директор МБОУ ООШ № 19
 им. М.Н. Полевика х. Красного
 «___» _____ 2020 г.
 Т.Н. Щербак

**Форма
 Расчетного листа**

ФИО Принята						Подразделение: МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного					
Таб.№						Должность:					
Норма дней											
Код	Вид	Дни	Часы	Период	Меропр	Сумма	Код	Вид	Период	Меропр	Сумма
1. Начислено						2. Удержано					
Итого											
К выплате:		Нарастающий итог: Начислено				НДФЛ	Вычеты		Мат.помощь		
ОПС						ОМС			ФСС		
Страховая часть											

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

Согласовано

Протоколом профсоюзного комитета
№ _____ от 27 _____ 2020 г.
Председатель профкома
О.И. Головчанская
«_____» _____ 2020 г.



Утверждаю

Директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
«_____» _____ 2020 г.
Т.Н. Щербак



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда,
дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
или доплаты.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Вид льгот	Основание
1	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Доплата 12%	По итогам проведения специальной оценки условий труда

Согласовано:

Протоколом профсоюзного комитета

№ от 27 _____ 2020 г.

Председатель профкома

О.И. Головчанская

_____ 2020 г.



Утверждаю:

Директор МБОУ ООШ № 19

им. М.Н. Полевика х. Красного

№ от _____ 2020 г.

_____ Т.Н. Щербак



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем

№ п / п	Наименование профессий, должностей	Вид льгот
1	Директор	7 дней
2	Зам. директора по АХР	12 дней
3	Зам. директора по ВР	7 дней
4	Зам. директора по УР	7 дней
5	Секретарь	12 дней

«Согласовано»

Протоколом профсоюзного комитета

№ _____ от 11 2020 г.

Председатель профкома

О.И. Головчанская

«_____» 2020 г.



«Утверждаю»

Директор МБОУ ООШ № 19

им. М.И. Полевика х. Красного

«_____» 2020 г.

Т.Н. Щербак

Т.Н. Щербак



План

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей

№ п\п	ФИО	должность	Категория, соответствие занимаемой должности	Дата прохождения	Срок прохождения
1	Зуева Наталья Михайловна	Учитель математики	Соответствие занимаемой должности	ноябрь 2018г.	ноябрь 2021 г
2	Мартыненко Ирина Александровна	Учитель русского языка и литературы	Соответствие занимаемой должности	ноябрь 2018 г.	ноябрь 2021 г.
3	Головчанская Ольга Ивановна	Учитель физической культуры	Первая квалификационная категория	сентябрь 2019 г.	сентябрь 2022 г.
4	Николаенко Анна Ивановна	Учитель истории и обществознания	Соответствие занимаемой должности	октябрь 2016 г.	октябрь 2019 г.
5	Сыроватко Ирина Ивановна	Учитель начальных классов	Соответствие занимаемой должности	август 2020 г.	август 2023 г.
6	Крамарь Елена Викторовна	Учитель начальных классов	Соответствие занимаемой должности	август 2020 г.	август 2023 г.
7	Щербак Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов	Соответствие занимаемой должности	-	-

8	Холодная Ольга Сергеевна	Учитель начальных классов	Соответствие занимаемой должности	август 2020 г.	август 2023 г.
9	Топычканова Оксана Алексеевна	Учитель русского языка и литературы	Соответствие занимаемой должности	апрель 2019 г.	апрель 2022 г.
10	Бирина Наталья Владимировна	Учитель физики	-	декабрь 2018 г.	декабрь 2021 г.
11	Сыроватко Анастасия Александровна	Социальный педагог- психолог	-	Диплом о профессиональ ной переподготовке от 25.10.2020 г.	
12	Митехина Яна Николаевна	Учитель немецкого языка	-	декабрь 2019 г.	декабрь 2022 г.
13	Ходунова Ирина Владимировна	Учитель истории, биологии	-	декабрь 2019 г.	декабрь 2022 г.
14	Сырорыбова Юлия Сергеевна	Учитель географии	Соответствие занимаемой должности	декабрь 2019 г.	декабрь 2022 г.
15	Зайцева Юлия Ивановна	Учитель начальных классов	Соответствие занимаемой должности	август 2017 г.	август 2020 г.

«Согласовано»
 Протоколом профсоюзного комитета
 № от 24.04.2020 г.
 Председатель профкома
 ОИ Головчанская
 «а» 2020 г.



«Утверждаю»
 Директор МБОУ ООШ № 19
 им. М.Н. Полевика х. Красного
 «20» 2020 г.
 Т.Н. Щербак



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специаль-
ной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
на основании Типовых норм

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
	Дворник, рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 19 ТН
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	
		Щиток защитный лицевой	1	
		Очки защитные	1	
	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 85 ТН
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Рукавицы комбинированные	6	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно перчатки резиновые	12	

Приложение № 12

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 19
имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного



Мнение выборного профсоюзного органа
от «20» ноября 2020г. № 10 учтено



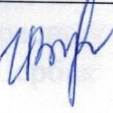






УТВЕРЖДАЮ:
директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
Т.Н. Щербак

График отпусков

Номер документа	Дата составления	На год
1	30.11.2020 года	2021

№	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Отпуск количество календарных дней	Дата отпуса	роспись
1	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Директор, учитель	Щербак Татьяна Николаевна	56	22.03.21 01.07.21 01.11.21	
2	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Сыроватко Ирина Ивановна	56	28.06.21	
3	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Зуева Наталья Михайловна	56	15.06.21	
4	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Учитель	Топычканова Оксана Алексеевна	56	11.06.21	
5	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Учитель	Мартыненко Ирина Владимировна	56	11.06.21	
6	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Учитель Зам. директора по УР	Холодная Ольга Сергеевна	56	28.06.21	
7	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Головчанская Ольга Ивановна	56	11.06.21	
8	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Николаенко Анна Ивановна	56	Отпуск по уходу за ребенком до 1,5 года	

9	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Крамарь Елена Викторовна	56	28.06.21	
10	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Учитель	Сырорыбова Юлия Сергеевна	56	01.06.21	
11	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Учитель Зам. директора по ВР	Ходунова Ирина Владимировна	41 15	01.06.21 02.08.21	
12	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Бирин Наталья Владимировна	56	Отпуск по уходу за ребен- ком до 1,5 года	
13	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Зайцева Юлия Ивановна	56	Отпуск по уходу за ребен- ком до 1,5 года	
14	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Педагог- психолог, соци- альный педагог, учитель	Сыроватко Анастасия Александровна	56	28.06.21	
15	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	учитель	Митехина Яна Николаевна	56	11.06.21	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 19
имени Максима Никитовича Полевика хутора Красного



Мнение выборного профсоюзного органа
от «04» июля 2020г. № 10 учтено



УТВЕРЖДАЮ:
директор МБОУ ООШ № 19
им. М.Н. Полевика х. Красного
Т.Н. Щербак

График отпусков

Номер документа	Дата составления	На год
<u>2</u>	<u>30</u> .11.2020 года	2021

№	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Отпуск количество календарных дней	Дата отпуска	Рос-пись
1	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	сторож	Зуев Алексей Федорович	28	15.06.2021	<i>[Signature]</i>
2	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	сторож	Мороз Николай Григорьевич	28	10.08.2021	<i>[Signature]</i>
3	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	уборщица служебных помещений	Куц Лидия Михайловна	28	15.06.2021	<i>[Signature]</i>
4	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	секретарь	Калмыкова Галина Васильевна	40	12.07.2021	<i>[Signature]</i>
5	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Сыроватко Алексей Иванович	28	13.09.2021	<i>[Signature]</i>
6	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	уборщица служебных помещений	Букат Валентина Ивановна	28	13.07.2021	<i>[Signature]</i>
7	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	Зам. директора по АХР	Попов Вячеслав Михайлович	40	26.05.2021	<i>[Signature]</i>
8	МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика х. Красного	сторож	Букат Андрей Григорьевич	28	13.07.2021	<i>[Signature]</i>

СОДЕРЖАНИЕ

1	Коллективный договор	1-26
2	Перечень приложений к коллективному договору	27
3	Правила внутреннего трудового распорядка учреждения	28-54
4	Соглашение по охране труда	55-58
5	План-график СОУТ	59
6	Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 19 х. Красного	60-71
7	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.	72-73
8	Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).	74-75
9	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	76-78
10	Положение о стимулирующих выплатах работникам МКОУ ООШ № 19 хутора Красного	79-86
11	Положение об оплате дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.	87-88
12	Форма расчетного листка по заработной плате	89
13	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.	90
14	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска.	91
15	План профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей.	92-93
16	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.	94
17	Списки работников для прохождения мед. осмотра	95
18	График отпусков.	96-98
19	График работы сторожей.	99
20	Список должностей на выплату 25%.	100
21	Выписка из протокола трудового коллектива	101
22	Содержание	102

Всего пронумеровано, прошнуровано, скреплено листов
Печатью 107 смд сссс
Директор МБОУ ООШ № 19 им. М.Н. Полевика
Х. Красногор
Т.Н. Щербак

