

Директор МБОУ «СОШ № 15»
Луцаков А.И.

« 28 »



2021 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Чайка Г.

« 28 »



2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича
на 2021 - 2024 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Тбилисского района"

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 30.06.2021 № 43-А

Иван Степанович Ремецкий
Инициализация должности, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 15» имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича.

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 Лушakov Александр Николаевич (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чайка Наталья Анатольевна .

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 профкома 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, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования 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 со дня его подписания (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, содержащих 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 социального страхования, Фонд 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. 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 по инициативе работодателя либо работника 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, иными особыми 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 общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
- включается информация об условиях труда на рабочем месте (оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс в соответствии с картой аттестации) в соответствии с данными специальной оценки условий труда, либо оформить дополнительное соглашение к уже заключенному трудовому договору.

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.

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с результатами проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ), а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ (ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 426-ФЗ).

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 обязательных 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 предлагает, 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 трудовой пенсии 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. 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 2 года 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:

- предупредить 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 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения 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. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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.

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

2.6. Стороны обязуются совместно:

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

2.6.2. 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».

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.

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, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих 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, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий 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:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере до 500 рублей в месяц;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 руб. сроком на 3 года;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течении 1 года;

- 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:

- прохождения курсов повышения квалификации по мере необходимости.

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.

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)¹.

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. 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»).

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

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 данное учреждение 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 (шестидневная) с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям 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 и 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 № 2).

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).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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» (приложение № 12).

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.

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.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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 № 15).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка – до 14 календарных дней;

- регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;

- рождения внуков – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;

- членам профкома - 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

- за стаж работы в организации (10 лет) 5 календарных дней;

4.2.2. 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.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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).

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк России и ООО «Крайинвестбанк».

Днями выплаты заработной платы являются 24 и 9 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем 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 (Приложение № 3), разработанного на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утвержденной постановлением главы муниципального образования Тбилисский район № 255 от 11 марта 2010 года «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4

декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район», постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановления администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

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

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

5.1.6. Оплата труда работникам (специалистам села): лаборанту школы, педагогам дополнительного образования, педагогу – организатору, социальному педагогу, педагогу – психологу, библиотекарю – осуществляется в повышенном размере, 25 процентов от ставки (части оклада).

5.1.7. 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.

5.1.8. 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.

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

5.1.10. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

5.1.12. 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.

5.1.13. 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.

5.1.14. 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, профили работы (деятельности).

5.1.15. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты 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;

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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 (Приложение № 7).

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 ссуд 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 учреждениях, 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 сохранять 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.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, 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 в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

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 № 11)

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 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

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 № 3,9).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 13,14).

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

Работники получают право на освобождение от работы на один или два рабочих дня раз в 3 года при достижении ими определенного возраста, а именно – в 21 год, 24, 27, 30 лет, 33 года и т.д, каждые 3 года (п. 4,7,8 Порядка проведения диспансеризации, утв. Приказом Минздрава от 26.10.2017 N 869н). для целей прохождения диспансеризации по согласованию с работодателем (написав заявление, указав в нем дату, когда он планирует проходить обследование). В указанные дни за ними будет сохраняться место работы (должность) и средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ в ред. действ. с 01.01.2019, ст. 2 Закона от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

Работающие пенсионеры, а также предпенсионеры, то есть лица, которым до пенсии осталось не более 5 лет, могут ежегодно использовать 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации по согласованию с работодателем (написав заявление).

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 до 10000 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и 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 простой 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 техническим (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 и здоровые 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:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 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).

8.3.4. 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);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

8.3.5. 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).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. 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).

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

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.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о доплатах административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому персоналу.
6. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.
7. Положение о распределении средств экономии фонда оплаты труда.
8. Положение о доплатах, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ № 15" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.
9. Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.
10. 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).
11. Соглашение по охране труда.
12. График отпусков работников за 2017 – 2018 учебный год.
13. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
14. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
15. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Согласовано
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 15»
_____ А.Н. Луцаков

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15»
ИМЕНИ СОТНИКА ГРЕЧИШКИНА АНДРЕЯ ЛЕОНТЬЕВИЧА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.2. Каждый работник общеобразовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является общеобразовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляет директор общеобразовательного учреждения.

2.3. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее одного года. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором общеобразовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по

должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. Лицо, поступающее на работу, обязано предоставить:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
- документы о получении образования (диплом, сертификаты, удостоверения и т.д.);
- документы воинского учета (мужчины, медицинский работник);
- документы, согласно перечню персональных данных, на обработку которых дается согласие.
- справку ГУ МВД России по Краснодарскому краю о наличии(отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и представителем работодателя.

2.9. После подписания трудового договора (контракта) работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны

жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.13. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока срочного трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст.73 ТК РФ);
- обстоятельства, независящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушения установленных ТК РФ или иными ФЗ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)

Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.14. Прекращение Трудового Договора оформляется приказом заведующего на основании письменного заявления Работника. Днем увольнения считается последний день работы. При расторжении Трудового Договора (Эффективного Контракта) Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 180 ТК РФ, иными федеральными законами. Работодатель обязан предоставить работнику в день увольнения трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме

или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (ст. 66.1.) и представляет 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.

Работодатель обязан ознакомить в письменной форме работника в течение 30 календарных дней (исключая периоды болезни, командировки, отпуска, междувахтового отпуска) с результатами проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на его рабочем месте (п. 4 ч. 2 ст. 4 Федерального закона № 426-ФЗ), а работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ (ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 426-ФЗ):

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
- условия труда на рабочем месте (абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
- включается информация об условиях труда на рабочем месте (оптимальные, допустимые, вредные, опасные, указать класс в соответствии с данными специальной оценки условий труда, либо оформить дополнительное соглашение к уже заключенному трудовому договору.

2.16. Работник имеет право расторгнуть Трудовой Договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя не менее чем за 14 календарных дней. По истечении указанного срока Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан произвести полный расчет. По обоюдному соглашению между Работником и Работодателем Трудовой Договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. Срочный Трудовой Договор расторгается по истечению срока его действия, о чем Работодатель извещает Работника в письменной форме не менее чем за 3 (три) дня до увольнения.

Если по истечению срока предупреждения об увольнении Трудовой Договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие Трудового Договора продолжается.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники общеобразовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения работодателя школы, обязанности, возложенные на них

уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить работодателю.

3.3. Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель общеобразовательного учреждения обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками общеобразовательного учреждения обязанностей, возложенных на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения профсоюза, Управляющего Совета МБОУ «СОШ № 15», повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении общеобразовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовать труд работников общеобразовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников общеобразовательного учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников общеобразовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо

всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

V. ПРАВА

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюза до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов-комплектов. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.3. Работодатель общеобразовательного учреждения обязан организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения и письменного согласия работника.

6.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.7. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они

привлекаются работодателем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

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

6.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. В соответствии с графиком отпусков

6.10. Предоставление отпуска директору школы оформляется распоряжением Главы муниципального образования Тбилисский район, другим работникам – приказом по общеобразовательному учреждению.

6.11. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома работодателя общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;
- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.12. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору общеобразовательного учреждения и его заместителям.

VII. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

В школе могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения, Управляющего Совета МБОУ «СОШ № 15».

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины работодатель общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

8.11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись.

Согласовано
 Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
 _____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
 Директор МБОУ «СОШ № 15»
 _____ А.Н. Луцаков

**Перечень
 профессий и должностей работников, которым предоставляется
 дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

Должность	Количество дней
Водитель	до 12
Делопроизводитель	до 12
Заведующая хозяйством	до 12

Согласовано
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 15»
_____ А.Н. Луцаков

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым
предоставляется дополнительный отпуск**

Должность	Количество дней
Повар	до 7
Делопроизводитель	до 7
Кухонная рабочая	до 7

Согласовано

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»

_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

_____ А.Н. Луцаков

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 15» имени сотника Гречишкина
Андрея Леонтьевича

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича (далее – организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методикой планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утвержденной постановлением главы муниципального образования Тбилисский район № 255 от 11 марта 2010 года «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 04.04.2017 № 299 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 30.06.2014 № 524 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 12.02.2015г № 79 «О повышение базовых окладов (базовых

должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 № 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район», постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 20.08.2020 года № 767 «Об утверждении порядка выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Тбилисского района реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптационные основные общеобразовательные программы».

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича.

Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 01.09.2021 г

3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации.

4. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящий доход деятельности.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.09.2014 №895 « Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы муниципального образования Тбилисский район, направленные на повышение эффективности образования и науки»

10. Установленная работникам, при тарификации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1. по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый, должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	6066
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6405

2.1.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников организаций по профессиональным квалификационным группам педагогических работников составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый, должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной	

квалификационной группе «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	8793
2 квалификационный уровень	9497
3 квалификационный уровень	9585
4 квалификационный уровень	9673

2.2. Базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем организации 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 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Базовые должностные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией, периодическими изданиями.

2.4. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, не относящихся к должностям работников образовательного учреждения (пункт 2 приложения №1), осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образовательной организации (пункт 1 приложения № 1).

2.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых они работают.

2.6. Базовые оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
-------------------------------	-----------------------

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

2.7. Распределение профессий рабочих организации по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. Оплата труда производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Тбилисский район.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении №5 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении №6 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление работникам организации следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, ставке заработной платы;
- доплаты за интенсивность и эффективность работы;
- доплаты за выслугу лет;
- доплаты (премии) по итогам работы;
- доплаты (премии) за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, установленные муниципальными правовыми актами:

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 №761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район;

3.2. В организации устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения

профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.6. Работникам организации устанавливаются стимулирующие доплаты к окладу:

– доплата за интенсивность и эффективность работы;

– доплата за выслугу лет;

– доплаты стимулирующего характера в размере до 3000,0 рублей в месяц отдельным категориям работников образовательной организации;

– доплаты молодым специалистам в течение 3-х лет после окончания учреждения высшего и среднего профессионального образования устанавливается стимулирующая надбавка в размере 3000,0 рублей вне зависимости от педагогической нагрузки.

3.7. Доплата за интенсивность и эффективность работы устанавливается:

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

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

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

– за сложность и напряжённость выполняемой работы;

– за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Доплата за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных

организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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

3.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут выплачиваться доплаты (премии):

- доплата (премия) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- доплата (премия) за качество выполняемых работ;
- доплата (премия) в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам одновременно.

3.10. Устанавливается повышающий коэффициент к базовому должностному окладу, ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,10 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

3.11. Доплата (премия) по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Доплата (премия) по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии 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.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам.

3.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников образовательного учреждения, 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 специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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 24%.

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.

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.

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.

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.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

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.

Повышенная оплата труда в ночное время составляет 35 % должностного оклада за каждый час работы и рассчитывается по формуле $O = P \times H \times 35\%$, где:

O – оклад;

P – количество рабочих часов по производственному календарю при 5-дневной рабочей неделе;

H – фактически отработанное количество ночных часов в месяц.

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных случаях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

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 учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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.

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

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

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

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении, утвержденным руководителем образовательного учреждения, могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательного 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 руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

– других работников, занятых в образовательной организации – на основании представления заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 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.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

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

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

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

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

VI. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, положением «О порядке формирования и расходования фонда экономии заработной платы» в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 15»

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

VII. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного 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 устанавливаются администрацией муниципального образования Тбилисский район.

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

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного

оклада руководителя образовательного учреждения.

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

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 находится образовательное учреждение.

Премирование руководителя образовательного учреждения может осуществляться за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

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

VIII. Штатное расписание

Штатное расписание образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем образовательного учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея
Леонтьевича

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым
должностям работников организации**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5726 рубля		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 5823 рублей		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством,	0,04
3. Должности педагогических работников		
Базовый должностной оклад – 8793 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; старший вожатый;	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	0,08
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель;	0,10

	старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
--	--	--

**Перечень
профессий рабочих организации**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений, швея, сторож
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: повар, швея
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: -
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея
Леонтьевича

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

***1. Порядок исчисления заработной платы учителей,
преподавателей***

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

– учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год (01 сентября и 01 января), отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей,

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №
15» имени сотника Гречишкина
Андрея Леонтьевича

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 Приложения №3 к настоящему Положению.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) учебной неделе и деления

полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея
Леонтьевича

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

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

1	2
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея
Леонтьевича

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

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

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

Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов

ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 15»
имени сотника Гречишкина Андрея
Леонтьевича

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к базовому должностному окладу,
ставке заработной

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Согласовано

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15

_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

_____ А.Н. Луцаков

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому персоналу МБОУ "СОШ № 15" имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича

1. Цели и задачи.

Данное положение определяет порядок и условие материального стимулирования сотрудников управленческого аппарата МБОУ «СОШ № 15», педагогических работников, технических работников с целью развития у них творческой инициативы, повышение качества их работы, развитию инновационных процессов, совершенствования образовательной деятельности в укреплении материально – технической базы школы, в обеспечении ее сохранности.

Материальное стимулирование работников должно способствовать повышению ответственности за свои действия, широкому привлечению в эту деятельность учителей, родителей, развитию самоуправления обучающихся.

2. Установление надбавок заместителям директора по учебно – воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно – методической работе, заместителю директора по административно – хозяйственной работе.

2.1. Доплаты и надбавки вышеуказанным категориям группы управления школы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда за особые условия, связанные со специальным режимом работы, не входящим во внутренний распорядок школы, за напряженность, сверхурочный характер работы.

Не реже одного раза в четверть вышеуказанные работники предоставляют директору школы аналитическую справку по результатам своей деятельности.

Директор школы оставляет за собой право корректировать доплаты в соответствии с эффективностью труда не реже одного раза в четверть.

2.2. Для заместителя по учебно – воспитательной работе – до 20000 рублей:

- за интенсивность труда по обеспечению качественной подготовки документации обучающихся к итоговой аттестации и сдаче ЕГЭ;
- за ведение документации по подворовому обходу, в микрорайоне школы;
- за организация работы школьной психолого-медико-педагогической комиссии;
- за контроль выполнения ст. 19 Закона «Об образовании»

2.3. Для ответственной за воспитательную работу - до 20000 рублей:

- за реализацию воспитательной системы школы;
- за развитие творческой активности обучающихся;
- за работу по социальной защите учащихся и профилактике

правонарушений

2.4. Ответственной за учебно – методическую работу - до 20000 рублей:

- за организацию методического сопровождения учебно-воспитательного процесса;
- за реализацию школьных целевых программ «Одаренные дети», «Образование и здоровье»;
- за методическое сопровождение курсов «Кубановедение», «Основы православной культуры»;
- за организацию работы по аттестации педагогов;
- за инновационную работу в школе;
- за оформление портфолио педагогических работников.

3. Установление надбавок педагогическому персоналу МБОУ "СОШ № 15" за работу, не связанную с учебным процессом:

3.1. Выплаты библиотекарю

3.1.1. За оформление тематических выставок - *до 6000 руб.*

3.1.2. За участие в инновационной деятельности школы - *до 7000 руб.*

3.2. Выплаты педагогу - организатору

3.2.1. За интенсивность, качество и высокие результаты работы *до 5000 руб.*

3.3. Педагог- психолог

3.3.1. за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися *до 5000 рублей;*

3.4. Выплаты социальному педагогу

3.4.1. За осуществление контроля над посещаемостью учащихся – *до 7000руб.*

3.5. Выплаты педагог дополнительного образования

3.5.1. За участие в инновационной деятельности школы - *до 10000 руб.*

3.5.2. За организацию патриотического и нравственного воспитания учащихся – *до 10000 руб.*

4. Установление надбавок учебно – вспомогательному младшему обслуживающему персоналу

4.1. Выплаты уборщику служебных помещений, дворнику

4.1.1. за работу не связанную с основной деятельностью - *до 10000 руб.*

4.2. Выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (рабочий)

4.2.1. за интенсивность и высокую напряженность труда в общеобразовательном учреждении по обеспечению сохранности здания и школьного имущества - *до 10000 руб.*

4.3. Выплаты делопроизводителю

4.3.1. - за ведение архива, организацию и подготовку запросов, архивных справок – *до 10000 руб.*

4.3.2. за интенсивность труда по компьютерной обработке учебно-методических материалов в ходе осуществления образовательного процесса - *до 10000 руб.*

4.3.3. за постоянную работу с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости - *до 10000 руб.*

4.4. Выплаты водителю

4.4.1. За соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё автобуса снаружи и изнутри - *до 5000 руб.*

4.4.2. За текущий ремонт автобуса - *до 7000 руб.*

4.4.3. за отсутствие ДТП, замечаний, разъездной характер работы, за обеспечение бесперебойной доставки учащихся на занятия - *до 10000 руб.*

4.5. Выплаты заведующему хозяйством

4.5.1. За работу не связанную с основной деятельностью - *до 10000 руб.*

4.5.2. за обеспечение безаварийной эксплуатации электрохозяйства школы в целях безопасного проведения образовательного процесса, установить доплату в размере до *5000 руб.*

4.5.3. За обеспечение безаварийной эксплуатации газового хозяйства школы в целях безопасного проведения образовательного процесса, установить доплату в размере до *5000 руб.*

4.5.4. За оформление документации по БДД до *3000 руб.*

4.5.5. За выполнение обязанностей связанных с деятельностью в сфере электронных закупок до *10000 руб.*

4.5.6. За оформление больничных листов – до *2000 руб.*

4.6. Выплаты кладовщику

4.6.1. за привлечение к работам, не связанным с организацией питания учащихся – до *10000 руб.*

4.7. Выплаты повару, кухонным рабочим

4.7.1. за качественную переработку и сортировку продуктов – до *10000 руб.*

4.8. Выплаты сторожам (вахтерам)

4.8.1. за сложность и напряженность выполняемой работы до *7000 руб.*

4.9. Выплаты дворнику

4.8.1. за работу не связанную с основной деятельностью до *10000 руб.*

5. Предоставлении информации о вознаграждении

Информация о доплатах административно – управленческому аппарату, учебно – вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, педагогическому персоналу за работу, не связанную с учебным процессом в МБОУ «СОШ № 15» является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте школы.

Согласовано
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 15»
_____ А.Н. Луцаков

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ "СОШ № 15" имени сотника Гречишкина Андрея Леонтьевича

1. Общие положения

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее - вознаграждение) предназначается для мотивации учителей МБОУ «СОШ № 15» на достижение высоких результатов в труде, в соответствии с положением по оплате труда работников МБОУ «СОШ № 15», утвержденного приказом директора школы от 31.08.2020 г. № 296 «Об утверждении положения по оплате труда работников МБОУ «СОШ № 15».

1.2. Распределение вознаграждения педагогическим работникам осуществляется ежемесячно в соответствии с настоящим Положением.

2. Цели предоставления финансовой поддержки

2.1. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации учителей МБОУ «СОШ № 15» по следующим направлениям:

2.1.1. Доплата за работу с документами по организации школьного питания - до **3000 руб.**

2.1.2. Доплата за организацию, руководство и проведение подворовых обходов в закрепленном микрорайоне - до **4000 руб.**

2.1.3. Доплата за осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся - до **5000 руб.**

2.1.5. Доплата за работу с электронной почтой - до **3000 руб.**

2.1.6. Доплата за выполнение обязанностей специалиста ГО и ЧС- до **3000 руб.**

2.1.7. Доплата за наставничество - до **2000 руб.**

2.1.8. Доплата за работу с сайтом школы - до **3000 руб.**

2.1.9. Доплата за разработку и внедрение компьютерных технологий в образовательном процессе - до **5000 руб.**

2.1.10. Доплата за организацию патриотического и нравственного воспитания учащихся – до **10000 руб.**

2.1.11. Доплата за высокие спортивные достижения различных уровней – до **4000 руб.**

2.1.12. Доплата за организацию интересного, познавательного досуга обучающихся – до **5000 руб.**

2.1.13. Доплата за углубленное и расширенное изучение предметов – до **5000 руб.**

2.1.14. Доплата за подготовку и проведение внеклассных мероприятий на высоком уровне – до **5000 руб.**

2.1.15. Доплата за экскурсионную работу в целях повышения познавательного интереса и развития эстетического вкуса обучающихся – до **4000 руб.**

2.1.16. Доплата за высокие результаты образовательной деятельности и качественную подготовку к итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ – до **5000 руб.**

2.1.17. Доплата за организацию ПМПК – до **2000 руб.**

2.1.18. Доплата за организацию по аттестации педагогов, - до **5000 руб.**

2.1.19. Доплата за работу в рамках ФГОС – до **1000 руб.**

2.1.20. Доплата за здоровье сберегающее сопровождения учебно – воспитательного процесса – до **3000 руб.**

2.1.21. Доплата за подготовку обучающихся к учебно – полевым сборам – до **2000 руб.**

2.1.22. Доплата за руководство экспериментом по предпрофильной подготовке, профильному образованию - до **1000 руб.**

2.1.23. Доплата за работу с учащимися-экстернами – до **3000 руб.:**
- оформление документации;
- составление индивидуальных графиков обучения.

2.1.24. Доплата за организацию, руководство и проведение итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ - до **5000 руб.**

2.1.25. Доплата за дошкольную подготовку в целях всестороннего развития дошкольников и повышения качества образования – до **3000 руб.**

2.1.26. Доплата за высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования – до **2000 руб.;**

2.1.27. Доплата за стабильность и рост качества знаний обучающихся – до **3000 руб.**

2.1.28. Доплата за подготовку призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня – до **3000 руб.**

2.1.29. Доплата за результативность организации работы воспитательной системы школы – до **3000 руб.**

2.1.30. Доплата за разработку и реализацию целевых программ в рамках воспитательной системы школы – **3000 руб.;**

2.1.31. Доплата за результативность в инновационной деятельности – до **2000 руб.**

2.1.32. Доплата за развитие научно – познавательной деятельности обучающихся (качественная подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д.) – до **2000 руб.**

2.1.33. Доплата за подготовку учащихся к научно- практической конференции и краеведческим чтениям учащихся – до **3000 руб.**

2.1.34. Доплата за осуществление научно – методического или практического проекта – **до 3000 руб.**

2.1.35. Доплата за проведение уроков высокого качества – **до 4000 руб.**

2.1.36. Доплата за высокие академические и творческие достижения – **до 2000 руб.**

2.1.37. Доплата за работу с родителями – **до 2000 руб.**

2.1.38. Доплата за индивидуальный подход к ученику – **до 1500 руб.**

2.1.39. Доплата за высокие результаты в подготовке к итоговой аттестации выпускников 9-х классов – **до 3000 руб.**

2.1.42. Доплата за повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности (рекомендуемые размеры повышающего коэффициента):

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

2.1.43. Доплата за наличие ученой степени, почетных званий – **до 500 руб.**

2.1.44. Доплата за мероприятия, имеющие учебную или воспитательную ценность – **до 3000 руб.**

2.1.45. Доплата за организацию и положительные результаты работы детского самоуправления – **до 3000 руб.**

2.1.46. Доплата за подготовку учащихся к ЕГЭ и ГИА – **до 3000 руб.**

2.1.47. Доплата за организацию работы ЮИД – **до 500 руб.**

2.1.48. Доплата за организацию работы ДЮП – **до 500 руб.**

2.1.49. Доплата за организацию работы «Сетевого города» - **до 3000 руб.**

2.1.50. Доплата за методическое сопровождение ФГОС – **до 4000 руб.**

2.2. Реализация комплекса мер по модернизации общего образования:

2.2.1. Доплата за эффективное использование оборудование учебных кабинетов в образовательном процессе – **3000 руб.**

2.2.2. Доплата за высокий уровень в инклюзивном образовании детей – инвалидов – **до 1000 руб.**

2.2.3. Доплата за работу по привлечению учащихся к дополнительному изучению предметов за рамками тарификационных часов – **до 3000 руб.**

2.2.4. Доплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (рекомендуемые размеры в процентах от оклада)

0,05 – при наличии педагогического стажа 1-5 лет;

0,10 – при наличии педагогического стажа 5-10 лет;

0,15 – при наличии педагогического стажа свыше 10 лет.

2.2.4. Доплата молодым специалистам после окончания учреждения высшего и среднего профессионального образования в размере **3000,0**

рублей.

2.2.5. Доплата за сопровождение инновационных проектов и программ:

- тьютор по реализации программы «Школа нового поколения», проекта «Школа тайн и открытий»;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по математике;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по русскому языку;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по истории;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по иностранному языку;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по биологии;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по химии;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по географии;
 - тьютор по работе с одаренными детьми по физике;
 - тьютор по кубановедению;
 - тьютор по «Основам православной культуры», «Основам религиозной культуры и светской этики»
- в размере до 15% к должностным окладам.

3. Размер и виды вознаграждения

3.1 Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, приходящейся на оплату труда учителей.

3.2 В ОУ могут выплачиваться следующие виды вознаграждений :

3.2.1 Надбавка к заработной плате - персональная надбавка к заработной плате учителей, работающих по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда.

3.2.2 Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдаётся учителю за конкретные достижения , а также к юбилейным и праздничным датам.

3.2.3 Грант – денежное вознаграждение , которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации . Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим исследовательским коллективам

3.2.4 Материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

3.3. Размер вознаграждения устанавливается в денежном эквиваленте.

4. Порядок распределения вознаграждения :

4.1 Для распределения всех видов вознаграждения создаётся мониторинговая комиссия, состоящая из администрации и членов управляющего совета МБОУ "СОШ № 15" , членов выборного органа первичной профсоюзной организации

4.2 Администрация ОУ направляет на рассмотрение и утверждение комиссией списки учителей- претендентов на вознаграждение.

4.3 При выплате вознаграждения по пунктам 3.2.1 , 3.2.3, а также премий к юбилейным и праздничным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру даётся краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.

4.4 Выплата премий за конкретные достижения (пункт 3.2.2) производится на основании рейтинга учителей с учётом показателей результативности труда учителей и критериев оценки, разработанных в рамках региональной системы оценки качества образования. Премия учителю выплачивается в соответствии с достигнутым рейтингом в пределах средств, выделенных на данный вид вознаграждения.

4.5 Заседания комиссии проводятся один раз в календарный месяц. В случае необходимости допустимо более частое проведение заседаний.

4.6 Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по общеобразовательному учреждению.

5. Предоставление информации о вознаграждении

5.1 Информация о полученных вознаграждениях является открытой , объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на школьном сайте.

Согласовано
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 15»
_____ А.Н. Луцаков

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении средств экономии
фонда оплаты труда МБОУ "СОШ № 15" имени сотника Гречишкина
Андрея Леонтьевича

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения и обеспечения их социальной защиты.

Положение определяет порядок и условия материального стимулирования по результатам труда административно – управленческого, вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2. Виды доплат для различных категорий работников школы, включенных в положение:

2.1. Педагогические работники:

- за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения **до 2000 руб.**
- за проведение уроков высокого качества **до 2000 руб.**
- за снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних **до 2000 руб.**
- за отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины **до 2000 руб.**
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда **до 5000 руб.**
- за образцовое содержание кабинета **до 2000 руб.**
- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов **(7000 руб.)**.
- за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) **до 5000 руб.**
- за участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня **до 5000 руб.**
- за организацию проведения качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения **до 10000 руб.**

- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек **до 1000 руб.**
- за качественное применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий **до 2000 руб.**
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения **до 10000 руб.**
- за подготовку и проведение внеклассных мероприятий высокого уровня **до 2000 руб.**
- за высокий уровень (свыше 95%) организация горячего питания школьников **до 2000 руб.**
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) **до 2000 руб.**
- за результативность в подготовке и проведении итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ, новой форме экзамена в 9 классах **до 3000руб.**
- за качество работы классного руководителя по воспитательной работе, выполнению планов и организации горячего питания **до 2000руб.**
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне) **до 4000руб.**

2.2.Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе и ответственной за методическую работу:

- качественная организация предпрофильного и профильного обучения **до 2000 рублей;**
- качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы **до 2000 рублей;**
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся **до 3000 рублей;**
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса **до 3000 рублей;**
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) **до 4000 рублей;**
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы **до 3000 рублей;**
- высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей **до 2000 рублей;**
- обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней **до 2000 рублей;**
- обеспечение участия педагогов в мероприятиях школьного, районного, краевого и федерального уровней **до 4000 рублей;**
- за выполнение особо важных срочных работ **до 15000 рублей.**
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) **до 10000 рублей;**
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу **до 5000 рублей**

2.3.Заведующей хозяйством.

- за выполнение особо важных срочных работ *до 2000 рублей.*
- за обеспечение контроля санитарно-гигиенических условий в помещениях школы *до 2000 рублей;*
- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда *до 3000 рублей;*
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ *до 3000 рублей.*
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) *до 3000 рублей.*
- за выполнение обязанностей связанных с деятельностью в сфере электронных закупок - *до 3000 руб.*

2.4.Кладовщик.

- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.) *до 3000 рублей.*

2.5.Педагог- психолог, социальный педагог.

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися *до 2000 рублей;*
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля *до 2000 рублей;*
- привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях *до 2000 рублей;*
- активное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимся в «группе риска», содействие в получении дополнительного образования учащимся через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства *до 1500 рублей.*

2.6.Делопроизводителю.

- за напряженный труд по подготовке больших объемов документации *до 3000 рублей;*
- за образцовое ведение документации по делопроизводству *до 3000 рублей;*
- за оперативность в работе и высокое качество её выполнения *до 3000 рублей.*
- за качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы – *до 3000 рублей;*
- за качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др., грамотность исполнения документов – *до 3000 рублей.*

2.7.Заведующая библиотекой, библиотекарь.

- оформление тематических выставок *до 2000 руб.;*
- высокая читательская активность обучающихся *до 1000 рублей;*
- пропаганда чтения как формы культурного досуга *до 2000 рублей;*
- участие в общешкольных и районных мероприятиях *до 1000 рублей;*
- за участие в профессиональных конкурсах разного уровня *до 1000 рублей;*

2.8.Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений *до 1000 рублей*;
- систематическая работа по сохранности материальных ценностей *до 1000 рублей*.
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок *до 2000 рублей*.

2.9.Сторож

- обеспечение пожарной безопасности в ночное время *до 1000 рублей*;
- отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства *до 1000 рублей*;
- качественная охрана территории школы и школьного двора *до 1000 руб.*;

2.10.Водитель

- за безаварийная работа *до 3000 рублей*;
- за отсутствие замечаний ГИБДД – *до 3000 рублей*;
- образцовое содержание автотранспортного средства *до 3000 руб.*

2.11.Повар, кухонные рабочие

- за образцовое содержание рабочего места *до 2500 рублей*.
- за образцовое соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока и обеденного зала *до 3000 рублей*.

3.Распределение средств экономии фонда оплаты труда

Распределение поощрительных выплат осуществляется комиссией Управляющего совета МБОУ "СОШ № 15" по представлению директора школы на основании аналитической информации о результатах деятельности работников с учетом мнения профсоюзной организации.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по общеобразовательному учреждению.

Распределение средств экономии осуществляется 1 раз в квартал.

Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на школьном сайте.

Согласовано

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15

Н.А. Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

А.Н. Луцаков

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ № 15" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

1. Цели и задачи

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, предназначается для мотивации педагогических работников МБОУ «СОШ № 15" в соответствии с реализацией регионального комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае.

Материальное стимулирование работников должно способствовать повышению ответственности за свою деятельность широкому привлечению в эту деятельность учителей. Родителей. Развитию самоуправления обучающихся.

2. Виды работ, включенных в базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников включаются следующие виды работ:

- | | |
|--|----------------|
| - классное руководство | до 4000 рублей |
| - проверка письменных работ учащихся | до 2000 рублей |
| - заведование учебными кабинетами | до 1000 рублей |
| - руководство школьными МО | до 2000 руб. |
| - подготовка и выпуск ежемесячной школьной газеты «Школьные вести» | до 2000 руб. |
| - интенсивная работа по углубленному изучению отдельных предметов | до 5000 руб. |
| - интенсивность труда по ведению научно – исследовательской работы с обучающимися | до 5000 руб. |
| - работа по организации горячего питания | до 5000 руб. |
| - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся | до 4000 руб. |
| - обучение компьютерной грамотности и интернет технологиям | до 5000 руб. |
| - за организацию работы по оформлению школы | до 5000 руб. |
| - оформление протоколов, материалов педсоветов | до 2000 руб. |

- внеклассная работа по физической культуре до 2000 руб.
- подготовка учащихся к сдаче итоговой аттестации в форме и по материалам ЕГЭ до 4000 руб.
- внедрение новых методик и форм обучения учащихся до 1000 руб.
- обслуживание компьютеров (за все работающие машины) до 4000 руб.
- музыкальное оформление мероприятий до 1000 руб.
- работа дружины юных пожарных до 1000 руб.
- подготовка обучающихся к учебно – полевым сборам до 2000 руб.
- работа в микрорайоне школы, ведение документации по всеобучу до 2000 руб.
- за организацию работ на учебно – опытном участке до 5000 руб.
- работа спецмедгруппы до 2000 руб.
- сопровождение учащихся при доставке в школу и домой школьным автобусом до 1000 руб.
- за организацию работы по социальной защите учащихся и профилактике правонарушений до 4000 руб.
- работа по аттестации педработников до 2500 руб.
- за безопасность детей при осуществлении пассажирских перевозок, за технику безопасности при осуществлении программы "Подвоз детей" до 3000 рублей
- за организацию и проведение лабораторных работ до 1000 рублей
- за обслуживание и поддержание в рабочем состоянии лабораторного оборудования до 1000 руб.
- за профориентационную работу с обучающимися до 1000 руб.
- за ведение «Сетевого Города» до 3000 руб.
- за школьное самоуправление до 2000 руб.
- за организацию проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 5000 руб.

3. Порядок распределение базовой части

Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ № 15" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя осуществляется дважды в год (на 1 сентября и 1 января), утверждается Управляющим Советом МБОУ «СОШ № 15», согласовывается председателем профсоюзного комитета.

4. Предоставление информации о доплатах

Информация о распределении базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ "СОШ №15" за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте школы.

Согласовано
 Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
 _____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
 Директор МБОУ «СОШ № 15»
 _____ А.Н. Луцаков

Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Должность	Размер доплаты в % от оклада	Основания для выплаты
Повар	4	Проведении специальной оценки условий труда
Делопроизводитель	4	Проведении специальной оценки условий труда
Кухонная рабочая	4	Проведении специальной оценки условий труда

Согласовано
 Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
 _____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
 Директор МБОУ «СОШ № 15»
 _____ А.Н. Луцаков

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Согласовано
 Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
 _____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
 Директор МБОУ «СОШ № 15»
 _____ А.Н. Луцаков

Соглашения
 по охране труда МБОУ «СОШ № 15» на 2021 – 2024 г.г.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Колво работников, освобожденных от тяжелых Физических работ	
							всего	В т.ч. Жен.	всего	В т.ч. Жен.
1.	Приобретение спец. одежды, обуви и СИЗ	Комп.	13	6,6	В течении года	Заведующая хозяйством				
2.	Приобретение мыла и смывающих веществ	шт.	13	1,3	По мере необходимости	Заведующая хозяйством				
3.	Проведение медосмотра	ч.	39	164,63	Один раз в год	Заведующая хозяйством				
4.	Приобретение аптечек.	шт.	5	0	В течении года	Заведующая хозяйством				

Согласовано
 Председатель ПК МБОУ «СОШ № 15»
 _____ Н.А. Чайка

Утверждаю:
 Директор МБОУ «СОШ № 15»
 _____ А.Н. Луцаков

Г Р А Ф И К
 отпусков работников МБОУ "СОШ № 15"
 за период 2020 г. – 2021 г.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	За какой период	Кол-во дней	Сроки отпуска	Фактические сроки отпуска	Ознакомлен (подпись)
1	Агаджанова И.Н.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
2	Аракелян Г.И.	Учитель	15.09.20 – 14.09.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
3	Аракелян Н.И.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
4	Ефименко Л.С.	Библиотекарь	01.09.20 – 31.08.21	28	25.06.2021 22.07.2021	–	
5	Бобов А.В.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
6	Бобова Е. А.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
7	Бубенина О.В.	Учитель	30.08.20 – 29.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
8	Букова А.А.	Учитель	15.08.20 – 14.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
9	Бунина С.А.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
10	Вайдман Е.А.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	01.07.2021-		

					25.08.2021		
11	Валуйская Т.А.	Учитель	25.01.20 – 24.01.21	28	25.06.2021- 19.08.2021		
			25.01.21 – 24.01.22	28			
12	Димарцова М.И.	Учитель	15.08.20 – 14.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
13	Задерей Е.Е.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
14	Задерей О.М.	Замдиректора по УВР	10.02.20 – 09.02.21	56	17.06.2021 – 11.08.2021		
15	Каширина Л.Н.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
16	Луцаков А.Н.	Директор	25.01.20 - 24.01.21	30	01.04.2021 – 30.04.2021		
			25.01.21 - 24.01.22	26			
17	Михайлова О.М.	Учитель	15.08.20 – 14.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
18	Савельева Л.Ю.	Учитель	03.09.20 – 02.09.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
19	Соболевская Ю.Ю.	Учитель	02.09.19 - 10.03.20	33	01.07.2021 – 31.08.2021		
			09.03.20 - 01.09.21	28			
20	Третьякова Е.Ю.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
21	Чайка Н.А.	Учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	01.07.2021- 25.08.2021		
22	Василега А.А.	Учитель	01.12.20 – 30.11.21		25.06.2021- 19.08.2021		
23	Дронов М.С.	Учитель	01.09.20– 31.08.21	56	01.06.2021 – 26.07.2021		
24	Колодейчук Г.А.	Педагог дополнительного образования	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021- 19.08.2021		
25	Кияница Е.Г.	учитель	01.09.20 – 31.08.21	56	25.06.2021-		

					19.08.2021		
--	--	--	--	--	------------	--	--

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	За какой период	Кол-во дней	Сроки отпуска (основной)	Сроки отпуска (дополнительного)	Фактические сроки отпуска	Ознакомлен (подпись)
1	Муратова Т.В.	повар	02.03.19 – 01.03.20	12	декрет			
			02.03.20 – 01.03.21	16				
2	Плачковская И.А.	Кухонная рабочая	01.09.20 – 31.08.21	28	01.08.2021- 28.08.2021			
3	Курунина Е.В.	Заведующий хозяйством	09.01.20 – 08.01.21	28+12	06.09.2021- 03.10.2021	04.10.2021- 15.10.2021		
4	Ляшкова Е.А.	Делопроизводитель	01.09.20 – 31.08.21	28+12	28.06.2021- 25.07.2021	26.07.2021- 06.08.2021		
5	Замлелая Е.Т.	УСП	01.03.20 – 28.02.21	18	01.06.2021- 29.01.2021			
			01.03.21 – 28.02.22	10				
6	Ватутина Н.Ю.	УСП	01.09.18 – 24.01.19	12	19.07.2021- 30.07.2021			
			01.01.21 – 31.12.21	28	31.07.2021- 27.08.2021			
7	Мудрая Н.В.	Повар	05.03.20 – 04.03.21	12	01.08.2021- 28.08.2021			
			05.03.21 – 04.03.22	16				
8	Бобов Р.А.	РКОРЗ	10.01.20 – 09.01.21	28	08.11.2021- 05.12.2021			
9	Чрагян Г.М.	УСП	22.10.20 – 21.10.21	28	01.07.2021- 28.07.2021			
10	Костенников К. В.	Дворник	24.01.20 – 23.01.21	28	01.10.2021- 28.10.2021			
11	Третьякова Н.Н.	УСП	03.03.20-02.03.21	28	01.02.2021- 02.03.2021			
			03.03.21-02.03.22	14	01.08.2021- 14.08.2021			
12	Ефименко Н.А.	кладовщик	01.09.20 – 31.08.21	30	26.07.2021-			

					24.08.2021			
13	Прайзель Н.М.	повар	01.09.20 – 31.08.21	28	26.07.2021- 22.08.2021			
14	Гуров М.А.	водитель	05.12.20 – 04.12.21	14+6	02.08.2021- 15.08.2021	16.08.2021- 21.02.2021		

Мнение профсоюзного комитета учтено

Н.А. Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

А.Н. Луцаков

**Перечень
профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная
выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

Профессия	Наименование СИЗ	Количество на 1 год
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар
Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием.	12 пар
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар
	Щиток защитный лицевой	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
Повар	Колпак или косынка х/б	4 на 2 года
	Куртка х/б	4 на 2 года
	Нарукавники	4 на 2 года
	Брюки или юбка х/б	4 на 2 года
	Фартук х/б	2
	Тапочки	2 пары
	Полотенце для рук	дежурное
	Полотенце для лица	4 на 2 года

Мнение профсоюзного комитета учтено

_____ Н.А. Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

_____ А.Н. Луцаков

**Перечень
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

№ п/п	Должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 гр. Мыло туалетное или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Директор, заместители директора, педагог – психолог, социальный педагог, педагог – организатор, заведующая хозяйством, делопроизводитель, библиотекарь, учитель, повар, кухонный рабочий, кладовщик.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук.	200 гр. Мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Мнение профсоюзного комитета учтено

_____ Н.А.Чайка

Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ № 15»

_____ А.Н. Лушakov

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 15».

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, 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.

Длительный отпуск может быть разделен на части².

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 две недели. 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

² Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

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.



Итого произведено

и произведено _____ листов

Образовательный центр "СОШ № 15"

имени советника

Генеральный директор

Л. Луцаков

Л. Луцаков