От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 7
им. П.Н. Степаненко
Редько А.П.
(Ф.И.О. подпись)
«13» марта 2020г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета
Дмитриева С.Е.
(Ф.И.О. подпись)
«13» марта 2020г.

МБОУ
СОШ №.7

Подписан: МБОУ СОШ №7
DN:
OID.1.2.840.113549.1.9.2=2313011967-231301001-001332971217, E=buh_uo@mail.ru,
ИНН=002313011967, СНИЛС=01332971217,
ОГРН=1022302296829, T=Директор, O=МБОУ СОШ №7, STREET="МКР 1, ДОМ 11",
L=Кропоткин, S=23 Краснодарский край, C=RU,
G=Анна Петровна, SN=Редько, CN=МБОУ СОШ №7
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение:
Дата: 2021-04-21 08:17:47
Foxit Reader Версия: 9.4.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 им П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район на 2020 - 2023 годы

Принят
на общем собрании работников
протокол от 13 марта 2020 года №

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 2003.2020 № 34
Подпись Тимофеева К.А.
Подпись ведущего специалиста

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 средней общеобразовательной школе № 7 им.П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район.

1.2. 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 Редько Анны Петровны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Дмитриевой Светлана Евгеньевна.

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, касающимся 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 13марта 2020 года (ст.43 ТК РФ).

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

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, а так же соответствующими профессиональными стандартами;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного 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.

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.

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

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

2.3.4.Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднеечем 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.

2.4.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 вобъеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5.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 двухнедельного среднего заработка.

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

2.4.7.Работодатель уведомляет профком 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.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время5 часовдля самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.9. 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.

2.5.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.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

3.1.Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.2.Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3.Направляет работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.4.При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное

образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется засчет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

3.5.Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.6. 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).

3.7.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.

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

3.9.Стороны исходят из того, что:

3.9.1.При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

-бесплатность прохождения аттестации для работников;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.9.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере1000 рублей ежемесячно в течение учебного года;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей сроком на три года;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся1 год.

3.9.3. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих

на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

-награжденные государственными, ведомственными наградами, 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.

3.10.Стороны совместно:

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

3.10.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных наповышение социального и профессионального статуса работников: направление на курсы повышения квалификации, обеспечение участия в профессиональных конкурсах и семинарах.

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

IV.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка*(приложение),* расписанием занятий,годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. 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.

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

4.4. 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»).

4.5. 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).

4.6. 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.

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

4.8. 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. 4.7. настоящего раздела.

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

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Продолжительность рабочей недели шестидневная у педагогов основного и среднего общего образования, пятидневная у педагогов начального общего образования с соответственно с одним и двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение).

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

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка,

4.13. 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.

4.14. 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).

4.15. 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).

4.16. 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.

4.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст.60, 97 и 99 ТК РФ).

4.18. 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).

4.19. 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.

4.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителейдиректора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Отпуск учителя, заместителей директора по ВР, УВР, директорасоставляет 56 календарных дней

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

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

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

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

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

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

4.22.Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

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

4.24. 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 работникаисчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.25. 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»

4.26. Стороны договорились:

4.26.1. 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, 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 1календарный день;

- рождения внуков – 2календарных дня;

- бракосочетаниядетейработников – 3календарных дней;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;

- членам профкома 3календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3календарных дня;

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

-тяжелого заболевания близкого родственника – 5календарных дня;
- за стаж работы в организации(15 лет) 1 календарный день.

4.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.27.1. 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. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО «Российский Национальный Коммерческий Банк».

5.1.2.Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца,в месте выполнения им работы *(либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника).*

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.3.Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

5.1.4.Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.5.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с:

- трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- краевым законом № 2770-КЗ от 16.07.2013г. «Об образовании в Краснодарском крае»;

-приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Кавказский район Краснодарского края от 31.05.2010 года № 441 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в муниципальном образовании Кавказский район» (с изменениями);

- постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» (с изменениями и дополнениями);

- Законом Краснодарского края № 2829 — КЗ от 01.10.2013 года «О внесении изменений в закон № 1911-КЗ от 03.03.2010 года «О наделении органов местного самоуправления МО Краснодарского края гос. полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ…»;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015-2020 год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 135 ТК РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;5.1.6.Оплата труда, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными вКраснодарском крае.

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

5.1.7. 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.

5.1.8. Ежемесячная выплата стимулирующего характерав 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. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.9. При изменении размераоплаты 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.

5.1.10.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,производится по результатам специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.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.

5.1.11.Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятсясверх минимального размера оплаты труда.

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

5.1.13. 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.

5.1.14.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.

5.1.15.Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должностис другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, а также в другихслучаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.16.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.

5.1.17. 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 трудапедагогическихработников, 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.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (при наличии соответствующих оснований):

- с ненормированным рабочим днем, ст.119 ТК РФ (не менее 3 календарных дней),

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1.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.

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение.

6.1.6. Выплачиваетматериальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8.Оказывает материальную помощь работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам)(из фонда экономии заработной платы).

6.2.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, 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.Работодательобязуется:

7.1.1.Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2.Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегоднозаключатьСоглашение по охране труда*(приложение)*

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.

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 (приказМинистерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

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.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

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

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

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

7.1.13. 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.Обеспечить наличие оборудованногопомещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.1.15. 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.

7.2.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 нарушенийс сохранением за это время средней заработной платы.

7.4.Стороны совместно:

7.4.1.Оказываютсодействие 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 размере1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.3.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:

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

8.1.5.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»).

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

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

8.1.8.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.

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

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

8.2.Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям(статья 100 ТК РФ);
- 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).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к 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(статья100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий(статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размероввыплат стимулирующего характера(статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы(статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

8.2.5.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органапроизводится 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 3части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6.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).

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

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМКОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬСТОРОНКОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район».
4. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
6. Протокол общего собрания работников МБОУ СОШ № 7им. П.Н. Степаненко

Приложение № 1.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Дмитриева С.Е.

(ф.и.о. подпись)

«13» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 7 им. П.Н. Степаненко

Нелько А.П.

(ф.и.о. подпись)

«13» марта 2020г.

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (МБОУ СОШ № 7 им. П.Н. Степаненко)

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации .

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда 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 воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, работодателем с учетом действующего законодательства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов и сведений (например, медицинское заключение для лиц в возрасте до 18 лет; для лиц, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта и проч.), которые предусмотрены Положением о персональных данных работников, разработанным в МБОУ СОШ № 7 им. П.Н. Степаненко.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ).

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

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

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых от пусков;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ФЗ «Об образовании в РФ»),

- иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

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

- иные обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2.1. Педагогические работники в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» обязаны:

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

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

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

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

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

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

10) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников,

- иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.2. В МБОУ СОШ № 7 им. П.Н. Степаненко устанавливается:

4.2.1. Режим работы директора, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения, исходя из 40-часовой рабочей недели *(6-ти дневная рабочая неделя).*

Начало работы в 08 час. 00 мин.;

Окончание работы в 16 час. 00 мин. *(накануне выходных дней - 13 час. 00 мин.);*

Перерыв – 1час.- с 12-00 до 13-00.

Продолжительность ежедневной работы - 7 час. 00.

4.2.2. Для педагогических работников в соответствии с Уставом организации, учебным планом, расписанием учебных занятий устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для учителей начальных классов (1-4)
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для учителей 5 -8 классов
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (выходной воскресенье) для учителей 9-11 классов .

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

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

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется: как самостоятельно, так и графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, трудовым

договором.

4.2.3. Для остальных работников устанавливается:

4.2.3.1. шестидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для секретаря, библиотекаря, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщиков служебных помещений:

Начало работы в 08 час. 00 мин.;

Окончание работы в 16 час. 00 мин. *(накануне выходных дней – 13 час. 00 мин.);*

Перерыв – 1 час.- с 12-00 до 13-00.

Продолжительность ежедневной работы - 7 час.00 мин. (суббота 5ч.00 мин.)

4.2.4. При сменной работе (или работе по скользящему графику работы) продолжительность рабочего времени для сторожей устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Графики работ в сменном режиме составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период (*месяц*). Выходные дни сменному персоналу предоставляются по скользящему графику. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

Время начала работы (смены), продолжительность ежедневной работы (смены), а также окончание работы (смены), чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиками работ.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается в трудовом договоре.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 ст.112 ТК РФ.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжению, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4.8.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.8.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех

часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8.6. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных «Особенностями режима рабочего времени…», утвержденных приказом Минобрнауки № 536.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

4.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), ст.60[1] ТК РФ.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9.1. 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 (совмещение профессий/должностей/ в соответствии со ст.60.2 ТК РФ).

4.9.2. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

продолжительность работы по совместительству работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:
- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуска предоставляется руководителю учреждения на основании постановления администрации муниципального образования Кавказский район №230 от 28.02.2020 в размере 7 дней в связи с ненормированным рабочим днем.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации .

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст.117 ТК РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.11. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом организации

(ст.335 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

По соглашению с работодателем:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году и членам профкома – до 3 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в году,
- а также в иных случаях.

5. Сроки и место выплаты заработной платы

5.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:
25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.5. Оплата отпуска производится на позднее чем за три дня до его начала.

5.6. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До наложения взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Разработал: _____ А.П. Редько

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Дмитриева С.Е.
(ф.и.о. подпись)
«13» марта 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 7 им. П.Н. Степаненко
Телько А.П.
(ф.и.о. подпись)
«13» марта 2020г.

Положение
об охране труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 им. П.Н.Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (МБОУ СОШ №7 им. П.Н.Степаненко)

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 300 000 руб., в том числе:

100 000 руб. в 2020 году
100 000 руб. в 2021 году
100 000 руб. в 2022 году

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (*Приложение).*

3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделяемого бюджетного финансирования.

4. Провести специальную оценку условий труда в следующих структурных подразделениях :

МОП в 2020 году – 18 рабочих мест;
кабинет физики, информатики, биологии в 2020 году – 3 раб. мест;
кабинет химии, технологии, мастерская в 2020 году - 3 раб. мест;
рабочее место учителя в 2020 году - 24 раб. мест
директор в 2020 году – 1 раб. место
документовед в 2020 году - 2раб. место
логопед в 2020 году– 1 раб. место
психолог в 2020 году– 1 раб. место
учитель физ-ры в 2020 году – 3 раб. место
учитель музыки в 2020 году - 2 раб. место

социальный педагог в 2020 году– 1 раб. место
зам.директора УВР в 2020 году - 2 раб. место
зам.директора ВР в 2020 году– 1 раб. место
зам.директора АХР в 2020 году– 1 раб. место
библиотека в 2020 году – 2 раб. место .

5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №3,4. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.

7. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

9. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

10. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (*профкома*).

Разработал: _____ С.А. Валуйская, ответственный по ОТ

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Председатель	
Профсоюзного комитета	Директор МБОУ СОШ № 7
МБОУ СОШ №7	
_____ Дмитриева С.Е.	_____ А.П.Редько
«__»_____20___г.	«__»_____20___г.

+

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район».

1.Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- трудовым Кодексом Российской Федерации;

- ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;

- краевым законом № 2770-КЗ от 16.07.2013г. «Об образовании в Краснодарском крае»;

- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты

труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Кавказский район Краснодарского края от 31.05.2010 года № 441 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в муниципальном образовании Кавказский район» (с изменениями);

- постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» (с изменениями и дополнениями);

- Законом Краснодарского края № 2829 — КЗ от 01.10.2013 года «О внесении изменений в закон № 1911-КЗ от 03.03.2010 года «О наделении органов местного самоуправления МО Краснодарского края гос. полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ…»;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015-2020 год, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 135 ТК РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;

Оплата труда работников учреждения устанавливается с учётом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

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

5) перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера;

6) согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.Формирование фонда оплаты труда

2.1 Размер фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N х Н х К х Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

К – индивидуальный поправочный коэффициент с целью регулирования фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

Расчёт фонда оплаты труда МБОУ СОШ№7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января. Уточнение фонда оплаты труда производится исходя из контингента учащихся по состоянию на 1 число каждого месяца (на период май-август применяется численность на 1 мая, на период ноябрь-декабрь применяется численность на 1 ноября)

2.2. Управление образования администрации муниципального образования Кавказский район – главный распорядитель средств районного бюджета, в ведении которого находятся образовательные учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ х ц, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с приказом управления образования на соответствующий период.

Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательные учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ№7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения за минусом отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
- фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Директор, в соответствии со статьей 28 федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливает:

а) долю фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

б) долю фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается.

Соотношение устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, действующих целевых показателей муниципального образования Кавказский район на соответствующий период, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий и утверждается приказом на соответствующий период.

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

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включают:

1) ФОТ (базовая часть) для расчета оклада педагогического персонала осуществляющего учебный процесс:

- ФОТ (базовая часть) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс для расчёта стоимости педагогической услуги

- ФОТ (базовая часть) на ежемесячную денежную выплату на обеспечение книгоиздательской, рассчитанную пропорционально педагогической нагрузке по занимаемой должности.

2) ФОТ неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя в соответствии с приложением № 1 (Положение «О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»).

Размер ФОТ неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается приказом учреждения на соответствующий период.

Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с приложением №2 (Положение «О порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н.

Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»).

3.3. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с приложением №2 (Положение «О порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»).

Установление выплат компенсационного характера, связанных с выполнением работниками трудовых или иных предусмотренных Федеральным Законом обязанностей осуществляется в соответствии с действующим законодательством

4.Порядок и условия оплаты труда

4.1. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

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

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

Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, и ежемесячную денежную выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{М}) \times 245}{}\ ,$$

(al хв1 +а2хв2 + а3хв3 + …+ а10хв10 + а11 хв11)х365

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс для расчёта стоимости педагогической услуги;

М – ежемесячная денежная выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией, рассчитанная пропорционально педагогической нагрузке по занимаемой должности;

НВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

…

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

…

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

При обучении на дому берется общее количество детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок и часы по учебному плану обучающихся на дому.

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г х К х Л + М, где

О – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

К – коэффициент, учитывающий специфику работы в коррекционном классе;

Л – коэффициент, учитывающий специфику работы в лицейском (гимназическом) классе

М – ежемесячная денежная выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией, рассчитанная пропорционально педагогической нагрузке по занимаемой должности (на основании, вступившей в силу с 01.09.2013г. нормы ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», включить размер ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, установленной по состоянию на 31.12.2012г. в оклады (должностные оклады) педагогических работников).

Конкретная величина коэффициентов устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно на определенный период.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент от 1 до 1,2 учитывающий повышение заработной платы до 20 %. Указанный коэффициент определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий и устанавливается на определенный период.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января). В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, установление заработной платы педагогов,

осуществляющих учебный процесс, производится и на дату повышения.

Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (до 1 сентября), производится в соответствии с условиями, действующими в учреждении на 01 января текущего года.

4.2. Определение окладов учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, включает должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов и ежемесячную денежную выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией.

Должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты к ним устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

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

Размер оплаты за один день педагогической работы педагогических работников, не связанных с учебным процессом, выполненный в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы и на норму рабочих дней месяца, в котором проводилось замещение. Далее размер оплаты за один день умножается на количество отработанных в порядке замещения дней.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3 Расчёт заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ СОШ№7 города Кропоткин МО Кавказский район

Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений,

определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Установлены коэффициенты:

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

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

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

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

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением для расчета стоимости педагогической услуги, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

Для распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда применяется рекомендуемый порядок.

Штатная численность работников основного персонала определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам

начального общего, основного общего и среднего общего образования», обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 50 – 90 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения. Конкретный размер устанавливается приказом учреждения на соответствующий период.

В случае повышения заработной платы, оклады могут пересчитываться в зависимости от месяца, с которого производится повышение.

5. Гарантии по оплате труда

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» требуется письменное согласие работника.

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

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, и согласно штатному расписанию, предшествующим началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между директором общеобразовательного учреждения и работниками. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на настоящее положение.

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 труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Оплата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс занятых по совместительству, производится с учётом СТП.

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

Заработная плата работникам выплачивается 10 и 25 числа, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц перечислением на указанный работником в заявлении счёт в банке (пластиковую карту).

Расчетные листы бухгалтерия выдает работникам персонально, при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

Расчетный листок за _____ 20___ год

Ф.И.О			**Принята**	**Дата**		
Должность	Таб.№					
Норма дней Задолженности в ПФР и ФОМС нет, взносы перечислены в полном объеме						
Месяц	**Дни**	**Час**	**Начисл.**	**Удерж.**	**Вид**	**КБК**
					Оплата часов	
					Оплата разовых часов	
					Оплата замещений	
					Больничный лист	
					Трудовой отпуск	
					Учебный отпуск	
					Выходное пособие при увольнении	
					Компенсация при увольнении	
					Мат.попощь	
					Больн.по уходу за ребенком	
					Декретный больничный	
					Травма производ.(РАБОТ)	
					Травма в быту (РАБОТ)	
					Доплата за классное р-во	
					Доплата за зав.кабинетом	
					Персональная надбавка	
					Губернаторская доплата	
					Доплата за проверку тетрадей	
					Доплата за вредные условия труда	
					Больничный (РАБОТ)	
					Командировочные	

					Оплата из внебюджета	
					Доплата по ЕГЭ	
					Оклад	
					Консультации и дополнит. занятия с обучающимися	
					Библиотечная работа	
					Обучение на дому	
					Ночные и сверхурочные	
					Доплата за праздничные дни (час)	
					Допл.совмещ.,расш.з.обс.	
					Доплата за организац.ВР (Антинарко)	
					Надб.продолж.непрер.раб.	
					Надб.за категорию	
					Надбавка за звание и награды	
					Доплата ПДО дневное время	
					Работа с молодыми специалистами(наставничество)	
					Персональная надбавка руководителя	
					За ведение делопроизводства, архива	
					За решение вопросов по воинскому учету	
					Руководство школьными МО	
					Надб.вып.важ.ответ.работ	
					Премия	
					Доплата по ФГОС	
					Доплата за счет вакансии	
					Организация подготовки к ЕГЭ, ГИА	
					Оплата совместителям	
					Прочие доплаты	
					Выплата на обеспечение метод.литературой	
					Пособ.матери до 3 лет	
					Пособ.при рождении ребенка	
					Пособие раб.матери до 1,5	
					Пособие на погребение	
					Ранние сроки беременности	
					Долг работника за тек.мес	
					Подоходный налог	
					Алименты	
					Долг по исполн.листу	
					Профсоюзы	
					Межплановая выплата денег	
					Зарплата на сберкарту	
					Зарплата за 1 половину месяца	
					Пособие на карту до 1,5	
					Пособие на карту до 3-х	
					Межплановая выдача денег 213	
					Межплановая выдача денег 212	
					Больничный сб.карта	
					Фонд «Дорога»	
					Задолженность по кредиту	
Итого						

К выплате _____
Нарастающий итог: Начислено НДФЛ Вычеты Мат. помощь

ПФР ТФОМС ФФОМС ФСС
Страховая часть

Перечень должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 5 к Постановлению главы муниципального образования Кавказский район от 17 ноября 2008 года № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район».

6. Штатное расписание

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

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

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом 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 учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Приложение№4

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- трудовым Кодексом Российской Федерации;

- постановлением администрации муниципального образования Кавказский район Краснодарского края от 31.05.2010 года № 441 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в муниципальном образовании Кавказский район» (с изменениями);

- приказ департамента образования и науки Краснодарского края №767/1 от 03.03.2011 года «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в образовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;

- постановлением главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 года №35 «О выплате вознаграждения за классное руководство».

1.Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты учителя, связанные с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности.

Выплаты за дополнительные виды работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности работникам производятся за счет средств базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, образовательного учреждения.

Распределение доплат за дополнительные виды работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности производится с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы и осуществляется комиссией по распределению (далее – Комиссия), персональный состав которой определяется решением коллектива школы: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

Фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), учитывать при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

Размеры выплат могут устанавливаться:

- в виде повышающего коэффициента к окладу
- в процентном выражении от оклада;
- в фиксированном денежном выражении.

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

устанавливаемые в процентном выражении (или в виде повышающего коэффициента) рассчитываются пропорционально объёму нагрузки (учебной нагрузки, педагогической работы).

2. Виды выплат относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности (выплачиваются при наличии финансовых средств)

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

1) Сумма доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников.

2) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности (таблица 1).

Таблица 1

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Наименование	Сумма	Периодичность
Организация предпрофильной подготовки	1000,00	Ежемесячно
Доплата за руководство школьным методическим объединением	500,00	Ежемесячно
Классное руководство 1-11 классы	4000,00 с наполняемостью класса не менее установленной для ОУ. Для классов с меньшей наполняемостью – 160 руб/чел.	Ежемесячно
За проверку тетрадей*: учителям 1-4 классов (математика и русский язык) учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по: -русскому языку и литературе -по математике -по иностранному языку -по физике -по химии -по биологии -по географии -по обществознанию	15% от оклада 15% 15% 10% 10% 10% 10% 10% 10%	Ежемесячно
Организация подготовки по математике и русскому языку к: ЕГЭ (за 1класс) ГИА (за 1 класс)	 500,00 500,00	Ежемесячно

За организацию внеклассной работы по предмету (кружков, факультативов).	500,00	Ежемесячно
За организацию внеклассной работы по физической культуре (спортивные соревнования, секции)	500,00	Ежемесячно
Работа с молодыми специалистами (наставничество)	500,00	Ежемесячно
Консультации и дополнительные занятия с обучающимися детьми	500,00	Ежемесячно
За заведование элементами инфраструктуры: - заведование мастерскими, кабинет технологии - заведование кабинетом - заведование спортзалом - заведование кабинетов информатики - заведование лаборантскими, музеями	 500,00 200,00 300,00 300,00 800,00	Ежемесячно
За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся: - зам.директора по ВР, учителя физкультуры	 2000,00 1000,00	Ежемесячно
Реализация ФГОС ПОО занятия по внеурочной деятельности	*	За фактически отведенные часы
Доплата за ведение электронных журналов и дневников	200,00	Ежемесячно

***Примечание:** согласно расчета (Письмо ДОН от 14.09.2011 № 4714163/11-14)

3) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в учреждении на соответствующую дату:

Двн=Стп*Ук*Ч*Кфгос, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Кфгос – поправочный коэффициент, применяемый с целью регулирования фонда оплаты труда учреждения (рекомендуемый размер от 0,3 до 1, конкретный размер устанавливается учреждением самостоятельно).

Расчет за соответствующий период оформляется надлежащим образом, доплаты утверждаются приказом руководителя.

4) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ учителей, осуществляющих дистанционное обучение

Часы дистанционного обучения оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в учреждении на соответствующую дату:

Одо = Стп*Ук*Ч*Кдо, где:

Одо – оплата часов дистанционного обучения;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября;

Ч – количество часов работы в месяц по предметам, включенным в

индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому, с использованием дистанционных образовательных технологий.

Кдо – поправочный коэффициент, применяемый с целью регулирования фонда оплаты труда учреждения (рекомендуемый размер от 0,5 до 1, конкретный размер устанавливается учреждением самостоятельно).

Расчет за соответствующий период оформляется надлежащим образом, доплаты утверждаются приказом руководителя.

При дистанционном обучении детей-инвалидов базовой школы на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

При дистанционном обучении в базовой школе детей-инвалидов на дому из других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября.

Кроме оплаты часов дистанционного обучения руководитель базовой школы, в пределах выделенных средств, может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию дистанционного образования детей-инвалидов в базовом учреждении. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5) Сумма доплат за классное руководство

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники образовательного учреждения, которые выполняют функции классного руководителя. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Размер денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 4000,00 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

По существующим критериям оценки осуществления функций классного руководителя при выпуске из общеобразовательного учреждения учащихся выпускных классов фактически наступает момент прекращения исполнения обязанностей классного руководителя, то есть доплата за выполнение функций классных руководителей выпускных классов должна быть прекращена. Вместе с тем эта выплата учитывается в средней заработной плате при расчете отпускных и выплат компенсации за неиспользованные отпуска. В соответствии с вышеизложенным при доплате за выполнение функций классного руководителя учитывать фактическое прекращение исполнения функций классного руководства при издании приказа об отчислении учащихся в связи с окончанием школы. Возобновление выплат за исполнение функций классного руководства осуществляется после издания приказа о распределении классного руководства на очередной учебный год.

Условия снижения и отмены выплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности

Директор образовательного учреждения имеет право отменить выплату, относящуюся к неаудиторной (внеурочной) деятельности или уменьшить её за:
- грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- обоснованные жалобы родителей;
- неквалифицированное выполнение учебно-воспитательного процесса;
- низкую исполнительскую дисциплину;
- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

Отмена или уменьшение доплат за внеурочную деятельность производятся мотивированным приказом директора.

Приложение №5

ПОЛОЖЕНИЕ
«О порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 имени П.Н. Степаненко города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- трудовым Кодексом Российской Федерации;

- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказского района от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Кавказский район Краснодарского края от 31.05.2010 года № 441 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в муниципальном образовании Кавказский район» (с изменениями);

- постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 14 ноября 2008 года № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной

работы отдельным категориям педагогических работников» (с изменениями и дополнениями);

- Законом Краснодарского края № 2829 — КЗ от 01.10.2013 года «О внесении изменений в закон № 1911-КЗ от 03.03.2010 года «О наделении органов местного самоуправления МО Краснодарского края гос. полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ…»

7 Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств фонда стимулирования работников образовательного учреждения, распределенного по соответствующим типам персонала.

Распределение и конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) производится с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы и осуществляется комиссией по распределению (далее – Комиссия), персональный состав которой определяется решением коллектива школы: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

Для руководителя учреждения определение и размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника управления образованием администрации муниципального образования Кавказский район.

2. Формирование и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда (выплачиваются при наличии финансовых средств)

Стимулирующий фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из:

- стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;
- стимулирующего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

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

Расчёт стимулирующего фонда оплаты труда производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января. Уточнение фонда производится исходя из контингента учащихся по состоянию на 1 число каждого месяца (на период май-август применяется

численность на 1 мая, на период ноябрь-декабрь применяется численность на 1 ноября).

Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается общеобразовательным учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий и утверждается приказом на соответствующий период.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться:

- в виде повышающего коэффициента к окладу
- в процентном выражении от оклада;
- в фиксированном денежном выражении.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношению к окладу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объёму нагрузки (учебной нагрузки, педагогической работы).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:

1) Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда:

- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет (устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования);
- за ученую степень, почетное звание;

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся по основному месту работы в течении года со дня окончания общеобразовательной организации, выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

2) Стимулирующую выплату за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ.

Стимулирующая выплата работникам за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливаются на основе показателей качества и результативности профессиональной деятельности работника**.** Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в денежном (процентном) выражении в зависимости от достижения результатов.

Распределение и конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения с **учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы** (кроме директора учреждения) осуществляется один раз в месяц комиссией по распределению (далее – Комиссия), утвержденной директором в составе: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в зависимости от результатов их профессиональной деятельности на основании документов, собранных в аналитической информации. Работник образовательного учреждения ежемесячно: в срок до 15 числа на основе самоанализа результатов прошедшего месяца представляет руководителю подразделения критериальный лист оценки и информацию за своей подписью. Заместители директора ежемесячно в срок до 20 числа на основе анализа результатов прошедшего месяца представляют директору оценочный лист и информацию за своей подписью. Поступившие материалы рассматриваются директором школы, и на их основе готовится информация для представления в Комиссию. При подготовке данной информации учитываются замечания заместителей директора, руководителей подразделений, родительской общественности.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием доплат в денежном (процентном) выражении по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента принятия оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в денежном выражении, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение комиссии о стимулирующих выплатах работникам вступает в силу.

Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам школы.

3) Премиальные выплаты по итогам работы, в связи с профессиональным праздником.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом показателей качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты к профессиональному празднику - День учителя, 23 Февраля, 8 Марта, День библиотекаря, Новый год;

Премирование работников осуществляется по решению и по приказу руководителя за счет средств экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанных с отсутствием работник, выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютном размере. Максимальным размером конкретному работнику премия не ограничивается.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, на основании приказа руководителя, с учетом показателей качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

Обязательное условие премирования – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

4) Материальную помощь

Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на текущий год.

Стимулирующий фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения может распределяться только на тот тип персонала, на который планировался при формировании общего фонда оплаты труда.

Сумма экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда за прошедший период, переносится на следующий период и не может быть перераспределена между фондами по типу персонала.

2.1. Условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

1	**Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда**	**Коэффициент к окладу, руб.**
1.1	За квалификационную категорию: при наличии высшей квалификационной категории; при наличии первой квалификационной	 0,15 0,10

	категории;	
1.2	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	 0,05 0,10 0,15
1.3	За ученую степень, почетное звание: за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный», «Мастер спорта», «Отличник народного просвещения»; за ученую степень доктора наук. За грамоту Министерства образования Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.	 0,75 0,15 500,00 руб.
1.4	Ежемесячная выплата молодому педагогу (в возрасте до 35 лет, трудоустроившемуся по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации).	3000,00
2	**Выплаты за экспериментальную и инновационную работу**	
2.1	Федеральная экспертная площадка	20% от оклада
2.2	Краевая экспертная площадка	15% от оклада
2.3	Муниципальная экспериментальная площадка	10% от оклада
3	**Выплаты, руководителям методических объединений, тьюторам, членам предметных комиссий ЕГЭ (ОГЭ)**	
3.1	Выплата за руководство районным методическим объединением	500,00
3.2	Тьютор, членам предметных комиссий ЕГЭ (ОГЭ)	500,00
4	**Другие виды**	
4.1	За работу по организации школьного питания (ответственный за питание)	2000,00
4.2	Ответственный за охрану прав детства	500,00
4.3	Ведение школьного сайта	2000,00
4.4	Ответственный за профориентацию учащихся и связь с ГКУ КК ЦЗН, предприятиями города	1000,00
5	**Работа кружков объединений, группы казачьей направленности**	
5.1	За ведение дополнительной кружковой работы: -кружок « Звонкие голоса» -группы казачьей направленности	 500,00 500,00
5.2	Заведование спортивным клубом	500,00
5.3	За организацию работы профильных отрядов, дружин юных пожарных, юных помощников	1000,00

	дорожного движения, военно-патриотического клуба	
6	**Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ**	
6.1	За ведение документации по учету питания учащихся	300,00
6.2	«Молодым» специалистам (давность срока окончания учебного заведения не более 3-х лет).	1000,00
6.3	Организация дежурства на вечере, дежурства по исполнению закона № 1539	500,00(за 1 дежурство)
6.4	За оформление больничных листов	300,00
6.5	Работа над качеством образования по предметам (систематический мониторинг качества образования: уменьшение количества учащихся с одной «3», положительная динамика административных контрольных работ)	500,00
6.6	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения федеральный краевой муниципальный школьный	 2500,00 2000,00 1500,00 1000,00
6.7	За организацию работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершенных учащимися школы	1000,00
6.8	За посещения учащихся с целью выявления раннего семейного неблагополучия	300,00
6.9	За сложность и напряженность работы: -руководство творческой группой «Одаренные дети» -руководство творческой группой «Учащиеся, требующие особого педагогического внимания»	 1000,00 1000,00
6.10	За проведение мероприятий, повышающих имидж школы краевой муниципальный школьный	 3000,00 2000,00 1000,00
6.11	Популяризация достижений учебного заведения уровень школы уровень класса	 1000,00 500,00

6.12	Наличие победителей и призеров в олимпиадах различного уровня: - муниципальных - Победитель - Призер - краевых - Победитель - Призер	 500,00 400,00 1000,00 800,00
6.13	Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах - муниципальных - Победитель - Призер - краевых - Победитель - Призер - федеральных - Победитель - Призер	 500,00 400,00 1000,00 800,00 2500,00 1500,00
6.14	Наличие победителей и призеров в соревнованиях различных уровней - муниципальных - Победитель - Призер - краевых - Победитель - Призер - федеральных - Победитель - Призер	 500,00 400,00 1000,00 800,00 2000,00 1500,00
6.15	Выступление на методических совещаниях, семинарах, педсоветах - муниципальных - зональных - краевых - федеральных	 400,00 600,00 800,00 1000,00
6.16.	Наличие публикаций в СМИ (газеты, журналы, ролики на ТВ): - районных - краевых - федеральных	 200,00 500,00 1000,00

6.17	Проведение открытых уроков: - школьный уровень - муниципальный уровень - краевой уровень - федеральный уровень	 300,00 500,00 700,00 1000,00
6.18	Высокие результаты научно-практической деятельности учащихся - муниципальный уровень - краевой уровень - федеральный уровень	 800,00 1000,00 2500,00
6.19	Высокий уровень обеспечения внеклассной занятости учащихся (более 90%), по итогам периода 1 раз в полгода (кроме ФГОС)	500,00
6.20	За проведения подворовых обходов	500,00
6.21	Организация работы самоуправления класса	200,00
6.22	По результатам ЕГЭ: обязательные экзамены: средне районный уровень и выше: средне краевой уровень и выше экзамены по выбору: средне районный уровень и выше: средне краевой уровень и выше	 500,00 1000,00 500,00 1000,00
6.23	За высокие результаты ЕГЭ учащихся по предметам (за одного учащегося) от 85-до 95 баллов от 96 до 99 баллов 100 баллов	 500,00 1000,00 3000,00
6.24	За государственную (итоговая) аттестацию в 9-х классах в новой форме: обязательные экзамены: – средне районный уровень и выше: – средне краевой уровень и выше	 500,00 1000,00
	экзамены по выбору: – средне районный уровень и выше: – средне краевой уровень и выше	 500,00 1000,00
6.25	За организацию проведения контрольно-диагностических работ: – по тексту МОН – по тексту УО	 500,00 300,00
6.26	За дополнительные занятия по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ (по факту): – Русский язык, математика	 500,00 (за один

	– по предметам по выбору	класс) 500,00 (группа от 15 до 25 человек) 300,00 (группа менее 15 человек)
6.27	За дополнительные занятия и консультации учителей в группах	500,00 (за 1 группу)
6.28	За разработку и использование в учебном процессе собственных электронных пособий, материалов.	500,00
6.29	**Участие в профессиональных конкурсах по линии УО:**	
6.29.1	Муниципальный уровень: – призёр, лауреат, – победитель	 500,00 700,00
6.29.2	Региональный уровень: – призёр, лауреат, – победитель	 700,00 1000,00
6.29.3	Федеральный уровень – призёр, лауреат, – победитель	 1000,00 1500,00
6.30	За наличие публикаций: на сайте школы, в СМИ	 500,00
6.31	За эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учётом санитарных норм	500,00
6.32	За руководство работой по обеспечению безопасности школы	1000,00
6.33	За ведение экспериментальной работы.	1000,00
6.34	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	500,00
6.35	Обеспечение выполнения требований касающихся антитеррористической защиты, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций в ОУ	500,00
6.36	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных группах	500,00
6.37	За благоустройство школьной территории	1000,00
6.38	Участие в ремонте школы (по факту)	2000,00
6.39	За работу оператора в АСУ «Сетевой город. Образование»	2000,00

6.40	За организацию работы с учащимися разных интеллектуальных способностей и возможностей: - высоких интеллектуальных возможностей - с проблемами в обучении - детьми – инвалидами и детьми, имеющими проблемы в психическом и физическом здоровье(индивидуальное обучение) - с учащимися, находящимися на семейном образовании	500,00 400,00 300,00 200,00
6.41	За организацию и проведение летней площадки, летнего оздоровительного лагеря, проф. ориентационной практики, выездной проектной практики	3000,000
6.42	За классное руководство в месяц в классе с наполняемостью 25 и более человек; (для классов, наполняемость которых менее 25 человек, пропорционально численности учащихся)	4000,00
6.43	За работу по охране труда (один раз в год)	500,00
6.44	За вредные условия труда (карта аттестации рабочего места по условиям труда)	4% от оклада
6.45	За организацию работы « Военно – патриотическая работа как средство совершенствования учебно – воспитательного процесса».	2000,00
6.46	За организацию работы по пожарной безопасности	500,00
6.47	За организацию работы СПВР	500,00
6.48	За организацию работы ГО и ЧС	500,00
6.49	За исполнение обязанностей секретаря педсовета	500,00
6.50	За исполнение обязанностей секретаря совещаний при директоре	500,00
6.51	За исполнение обязанностей секретаря методического совета	300,00
6.52	За курьерскую работу	1000,00
6.53	**Классное руководство**	
6.53.1	За занятость учащихся во внеурочное время: 91-100% 80-90%	800,00 700,00
6.53.2	За ведение документации по учету питания учащихся	300,00

6.53.3	За сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов	500,00
6.53.4	За работу по подготовке и проведению ЕГЭ	500,00 в день
6.53.5	Сохранение библиотечного фонда (по итогам года)	500,00
6.54	За проведение мастер-класса, открытого урока - школьный уровень - муниципальный уровень - краевой уровень	 300,00 500,00 1000,00
6.55	За обобщение и распространение собственного передового опыта (публикации в методических журналах, на сайте, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и пр.) - школьный уровень - муниципальный уровень - краевой уровень - федеральный уровень	 200,00 400,00 800,00 1000,00
6.56	За участие в профессиональных конкурсах, проектах (очно): - участник муниципального уровня - - призер муниципального уровня – - победитель муниципального уровня- - победитель и призер регионального уровня- - победитель и призер федерального уровня-	 500,00 1000,00 1500,00 3000,00 4000,00
6.57	За участие в профессиональных конкурсах, проектах (дистанционно): - победитель и призер муниципального уровня- - победитель и призер регионального уровня- - победитель и призер федерального уровня-	 300,00 500,00 1000,00
6.58	За вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций	1000,00
6.59	За качественное проведение предметных внеклассных мероприятий (предметные недели, викторины и т.д.)	300,00
6.60	За работу над созданием качественной образовательной среды (оснащение и эстетическое оформление учебного кабинета, соответствие санитарно-гигиеническим требованиям и т.д.)	500,00
6.61	За организацию горячего питания учащихся: охват горячим питанием 95% – 100%	500,00
6.62	За работу в оздоровительных лагерях и площадках труда и отдыха	

	начальник лагеря - воспитатель - начальник штаба -	3000,00 1000,00 2000,00
6.63	За участие в подготовке и проведении акций, социально-значимых проектов, районных мероприятий	300,00
6.64	За организацию активной работы волонтёрских отрядов	200,00
6.65	За совершенствование форм и содержания организации отдыха учащихся во время каникул	300,00
6.66	За подготовку и проведение мероприятий для параллели классов или всей школы: - подготовка сценария - музыкальное сопровождение - оформление - подготовка учащихся -техническое сопровождение - и т.п.	 200,00 200,00 200,00 200,00 200,00 200,00
6.67	За качественную работу по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций (по итогам года)	1000,00
6.68	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: - дни здоровья - многодневный поход, экскурсия - однодневный поход, экскурсия, и др.	 200,00 1000,00 300,00
6.69	За организацию и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию	500,00
6.70	За работу по оформлению стендов, выставок работ учащихся, мероприятий и праздников	300,00
6.71	За подготовку документации в выпускных классах (заполнение аттестатов, книги выдачи аттестатов)	500,00 (за класс)
6.72	Высокий уровень исполнительской дисциплины, добросовестное выполнение дополнительных поручений администрации школы	1500,00
6.73	За участие и проведение проверочных работ (НИКО, КДР, ВПР)	200,00 (за каждую работу в параллели классов)

6.74	За участие в организации и проведении ГИА-9	согласно нормативных документов МОНиМП КК

2.2. Условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

1.	**Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда**	**Рублей, % к окладу (ставке)**
1.1	За квалификационную категорию: при наличии высшей квалификационной категории; при наличии первой квалификационной категории; при наличии второй квалификационной категории.	 15% 10% 5%
1.2.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	 5% 10% 15%
1.3.	За ученую степень, почетное звание: за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»; за ученую степень доктора наук. За грамоту Министерства образования Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.	 7,5% 15 % 500,00
2	**Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ**	**Рублей, % к окладу (ставке)**
Критерии оценки качества профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе		
2.1	Эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента: -комплектование контингента - сохранность контингента	1000,00
2.2	Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2000,00
2.3	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений. Организация и проведение	1000,00

	летнего лагеря	
2.4	Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня - муниципальный уровень - краевой уровень - федеральный уровень	 1000,00 2000,00 3000,00
2.5	Сбор, систематизация и хранение персональных данных. Предоставление информации и отчетов в контролирующие органы	1000,00
2.6	За организацию и обеспечение учащихся в школьном анонимном добровольном экспресс тестировании	2000,00
2.7	За работу по охране труда, обеспечение безопасности образовательного учреждения и техники безопасности	1000,00
2.8	Стабильность и рост качества обучения и воспитания учащихся (по итогам года)	1500,00
2.9	Социальное партнерство с творческими союзами, домами культуры, театрами, музеями, учреждениями дополнительного и профессионального образования, спортивными организациями (охват учащихся не менее 50%)	1000,00
2.10	За участие в благоустройстве и озеленении школьного двора и внутренних помещений школы	1000,00
2.11	Организация и обеспечение контроля заполнения электронных баз «Сетевой город»	2000,00
2.12	Информационное сопровождение, подготовка и размещение информации: - демонстрация опыта деятельности педагогов на сайте школы - демонстрация достижений учащихся на сайте школы - самоанализ деятельности МБОУ СОШ №7 на сайте школы - демонстрация опытов классных руководителей на сайте школы - деятельность органов самоуправления на сайте школы - материалы о событиях текущей жизни на сайте школы - за составление и предоставление статистической отчетности	 1000,00 1000,00 1000,00 1000,00 1000,00 1000,00 1000,00
2.13	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000,00
2.14	За организацию работы «Военно – патриотическая работа как средство совершенствования учебно – воспитательного процесса»	2000,00
2.15	За курьерскую работу	1000,00

2.16	За развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях, семинарах)	1000,00
2.17	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	1000,00
2.18	За расширение функциональных обязанностей, связанных с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники	1000,00
2.19	За ведение табеля учета рабочего времени	500,00
2.20	За ведение мониторинга, обработку данных для сдачи отчетов по выполнению муниципального задания, проведение самообследования	1000,00
2.21	За руководство школьным ученическим самоуправлением	1000,00
2.22	За стабильность и положительную динамику качества обученности учащихся по итогам четверти (года) при 100% обученности	1000,00
2.23	За высокий показатель государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов (при 100% обученности выше среднего показателя по району и краю одновременно) по обязательным предметам	1000,00
2.24	За высокий показатель государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов (при 100% обученности выше среднего показателя по району и краю одновременно) по обязательным предметам	2000,00
2.25	За организацию платных образовательных услуг	1000,00
2.26	За разработку и внедрение новых программ	2000,00
2.27	За положительные итоги проверки вышестоящих и контролирующих организаций соответствующих направлению ведомства работника	1000,00
2.28	За участие в рейдах, реализующих закон 1539 (1 рейд)	500,00
Критерии оценки качества профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе		
2.29	За оформление правоустанавливающих документов (землеотведение, лицензирование и т.д.)	1000,00
2.30	За организацию и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. (в конце года)	2000,00
2.31	Руководство проведением капитальных и текущих ремонтных работ, в том числе по подготовке школы к новому учебному году	3000,00

2.32	Обеспечение выполнения требований касающихся антитеррористической защиты, гражданской обороны и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций в ОУ	2000,00
2.33	За особый режим работы, связанный с выполнением непредвиденной, особо важной и срочной работы, оперативностью и качественным результатом труда, обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	1000,00
2.34	За исправное техническое состояние оргтехники в школе, проведение мероприятий, способствующих бесперебойной работы	2000,00
2.35	За выполнение работ, не входящих в круг обязанностей: погрузочно-разгрузочные работы, срочные ремонтные работы, штукатурка.	2000,00
2.36	За работу с другими организациями и предприятиями, способствующую совершенствованию материально-технического оснащения школы	2000,00
2.37	За организацию работы по праздничному оформлению фасада зданий, мест для проведения торжественных мероприятий	500,00
2.38	За организацию аварийных ремонтных работ	500,00
2.39	За качественную подготовку общеобразовательного учреждения к новому учебному году	2000,00
2.40	За работу по организации школьного питания (ответственному за питание)	2000,00
2.41	Информационное сопровождение, подготовка и размещение информации на сайте школы, укрепление материально-технической базы	500,00
2.42	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (побелка, покраска, штукатурка, шпаклевка)	2000,00
2.43	За увеличение объема работ: Организация учета молочной продукции, организация хранения молочной продукции	1000,00
2.44	За курьерскую работу	1000,00
2.45	За организацию ежегодного медицинского осмотра сотрудников	1000,00
Критерии оценки качества профессиональной деятельности документоведа, электроника		
2.46	Работа на школьном сайте, в личном кабинете	3000,00
2.47	Отчет в Отделение ПФР по Краснодарскому краю по педагогическому составу	2000,00
2.48	Ведение документации строгой отчетности	2500,00

2.49	Ежемесячная отчетность по вакансиям и квотам для предоставления ГКУ КК ЦЗН	500,00
2.50	За организацию и контроль воинского учёта сотрудников и учащихся	500,00
2.51	Работа в «Сетевом городе» в личном кабинете	2000,00
2.52	Ремонт компьютерной и множительной техники, факсов	2000,00
2.53	За курьерскую работу	1000,00
2.54	За дополнительную работу по составлению статистической отчетности	1000,00
2.55	Работа в АИС «Е-услуги»	2000,00
2.56	Подготовка (тиражирование) печатных заданий и бланков ответов для учащихся при проведении краевых и административных контрольных работ, сочинений, пробных экзаменов и прочего	300,00 (одна параллель классов)
2.57	За организацию работу с Федеральной системой «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и о квалификации, документах об обучении»	500,00
2.58	За работу со сберегательным банком по оформлению и возврату электронных носителей: ежедневная работа в системе «Город», подготовка, получение, отправка, корректировка реестров.	2500,00
2.59	Заполнение бланков аттестатов с помощью программы Аттестаты-СП	3000,00
Критерии оценки качества профессиональной деятельности библиотекаря		
2.60	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, высокая читательская активность обучающихся	1000,00
2.61	Сотрудничество с библиотеками в целях развития технологий обслуживания читателей, с целью обмена опытом, обеспечение учебниками с привлечением обменно-резервного фонда	2000,00
2.62	За применение основ менеджмента в росте обеспеченности учебными и электронными пособиями	800,00
2.63	За увеличение объема работ: Организация учета молочной продукции, организация хранения молочной продукции	1000,00
2.64	За организацию выставок, обеспечивающих взаимодействие с родительской общественностью	800,00
2.65	За работу с сайтами по контролю за экстремистской литературой	1000,00
2.66	Победители и призёры конкурсов победителей профессионального мастерства – Региональный уровень – Муниципальный уровень	 1500,00 1000,00

2.67	За наличие публикаций – Региональный уровень – Муниципальный уровень	 800,00 500,00
2.68	За наличие обобщенного опыта работы: – Региональный уровень – Муниципальный уровень – ОУ	 1000,00 700,00 500,00
2.69	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) – Региональный уровень – Муниципальный уровень – Школьный уровень	 1000,00 700,00 500,00
2.70	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы	1000,00
2.71	За работу со сберегательным банком по оформлению и возврату электронных носителей: ежедневная работа в системе «Город», подготовка, получение, отправка, корректировка реестров.	2500,00
2.72	Участие в оформлении здания школы (кабинеты, холлы, спорт. залы) к мероприятиям, праздникам.	1000,00
2.73	За курьерскую работу	1000,00
2.74	Заполнение бланков аттестатов с помощью программы Аттестаты-СП	3000,00
2.75	За работу по организации школьного питания (ответственному за питание)	2000,00
2.76	За работу **с** фондом учебников от ставки библиотекаря из расчета количества классов-комплектов (% к должностному окладу) • до 20 классов • до 30 классов • свыше 30 классов	 5% 10% 15 %
2.77	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	2000,00
2.78	За ведение внеурочной деятельности с учащимися (академический час)	100,00
2.79	За создание и применение мультимедийных презентаций в проведении мероприятий	1000,00
2.80	Работа по своевременному ремонту библиотечного фонда	500,00
2.81	За участие во внеурочной деятельности учреждения, в подготовке сценариев для проведения классных часов, общешкольных мероприятий и литературных вечеров	1000,00

2.82	Использование ИКТ в ведении учета и создании баз данных в работе библиотеки	1000,00
Критерии оценки качества профессиональной деятельности социального педагога, педагога дополнительного образования, педагога - психолога, учителя-логопеда		
2.83	За увеличение объема работ: Организация учета молочной продукции, организация хранения молочной продукции	1000,00
2.84	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы): – Краевой уровень – Муниципальный уровень – Школьный уровень	1500,00 1000,00 800,00
2.85	За сложность и напряженность работы: -руководство творческой группой «Учащиеся, требующие особого педагогического внимания»	1000,00
2.86	Наличие публикаций: – Региональный уровень – Школьный сайт; СМИ	1500,00 1000,00
2.87	Наличие обобщенного опыта работы – Региональный уровень – Муниципальный уровень – Образовательного учреждения	1000,00 700,00 500,00
2.88	За разработку и реализацию коррекционных программ и тренингов, внедрение авторских методик и технологий в коррекционную работу	2000,00
2.89	За организацию и обеспечение учащихся в школьном анонимном добровольном экспресс тестировании	1700,00
2.90	За работу на сайте по анти коррупционной деятельности школы	1700,00
2.91	За проведение школьных и районных мероприятий, среди учащихся, родителей, общественности, поддерживающих имидж школы	2000,00
2.92	Охрана прав детства	1500,00
2.93	За курьерскую работу	1000,00
2.94	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1000,00
2.95	За межведомственное взаимодействие со службами КДН, ОПДН, ОВД и др.	1000,00

2.96	За участие в общешкольных, районных мероприятиях и профессиональных конкурсах	1000,00
2.97	За обобщение и распространение опыта работы через семинары, конференции, мастер классы и т.п.: муниципальный уровень - краевой уровень - федеральный уровень -	 400,00 800,00 1000,00
2.98	За участие в рейдах, реализующих закон 1539 (1 рейд)	500,00
2.99	За организацию и участие в работе ПМПК	1000,00
2.100	За организацию работы по социальной защите детей льготной категории (учет детей, обследование домашних условий, оказание помощи и др.)	1000,00
2.101	За работу с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации	500,00
2.102	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	2000,00
2.103	Обобщение и распространение собственного опыта публикации (в том числе на сайте ОУ)	1500,00
2.104	Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в работе	500,00
2.105	Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	500,00
2.106	составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	1000,00
2.107	Активность педагога в работе сайта ОУ, ведение личной страницы	300,00
2.108	Создание условий в логопедическом кабинете (регулярное пополнение предметно- развивающей среды в логопедическом кабинете)	500,00
2.109	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	400,00
2.110	Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, обновление информационного стенда)	500,00
2.111	Высокий уровень исполнительской дисциплины, добросовестное выполнение дополнительных поручений администрации школы	1500,00
2.112	За работу по организации школьного питания (ответственному за питание)	2000,00

Критерии оценки качества профессиональной деятельности уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник		
2.113	Поддержание санитарного состояния и порядка на территории школьного двора и прилегающей к ней территории	1000,00
2.114	Подготовка объектов к осеннее зимнему сезону (утепление дверей и окон, ревизия подвальных и чердачных помещений)	1000,00
2.115	За дополнительную сезонную работу: - в зимний период (своевременное очищение дорожек от снега и сбивание с крыши сосулек) - весенний период (побелка деревьев и ограждений) - летний период (озеленение и уход за клумбами) - осенний период (уборка листьев, обрезка деревьев)	1000,00 1000,00 1000,00 1000,00
2.116	За внеурочное дежурство (вечера, внеклассные мероприятия, родительские собрания)	500,00
2.117	Уход за растениями, клумбами	500,00
2.118	Оперативность принятия решений при возникновении чрезвычайных ситуаций	1500,00
2.119	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутри школьных помещений	1000,00
2.120	За сохранение имущества учащихся в период обучения	1000,00
2.121	За выполнение текущего ремонта школы	1500,00
2.123	За обслуживание канализационных колодцев (по факту)	500,00
2.124	Прачечные работы (по факту)	500,00
2.125	Уборка подвальных помещений (по факту)	500,00
2.126	Разгрузочно-погрузочные работы	500,00
2.127	Летний покос газонов (по факту), 1 охват территории школьного двора	1500,00
2.128	За ремонт коммуникаций, ограждений, фундамента, хоз. построек	1000,00
2.129	За участие в трудовых мероприятиях школы	500,00
2.130	За поддержание в надлежащем состоянии зданий, сооружений и территории школы	500,00
Критерии оценки качества профессиональной деятельности энергетика		
2.131	За расширение зон обслуживания: - Текущий ремонт и содержание в надлежащем состоянии электрических сетей и электрооборудования, - монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ, - проведение очистки и ремонта светильников в кабинетах	1000,00 1500,00

	и коридорах школы (по факту) 1шт	100,00
2.132	Установка светильников (по факту) 1 шт.	150,00
2.133	Участие в ремонте школы	500,00
2.134	За активное участие в ликвидации аварийных ситуаций	500,00
Всем сотрудникам школы		
Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ		
2.135	За вклад в сохранение и создание традиций школы	2500,00
2.136	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000,00
2.137	За популяризацию школы через личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера)	1000,00
2.138	За личное участие работника в трудовых мероприятиях, акциях и т.п.	300,00
2.139	За присвоение почетного звания РФ и Краснодарского края, награждение знаками отличия РФ, Почетной грамотой Минобрнауки РФ, главы администрации (губернатором) Краснодарского края, МОН Краснодарского края	1000,00
2.140	За награждение грамотой главы района, управления образования	500,00
2.141	К юбилейным датам работников: от 50 лет и каждые 5 лет	3000,00
2.142	К празднику: 8 Марта, 23 Февраля, Новый год, День библиотекаря, День учителя.	500,00
2.143	За организацию работы профсоюзного комитета школы	2000,00
2.144	За обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности -повышение квалификации -переподготовка -магистратура, аспирантура	 300 500 1500

3. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера (премии)

Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;

- нарушении статей федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;

- не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;

- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.);

- при наличии обоснованных жалоб родителей.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный, в котором был совершен проступок.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) 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;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и определяются по итогам проведения специальной оценки труда работников учреждения.

Работодатель принимает меры по проведению спец. оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

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 зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны 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.

Отдельным работникам могут быть установлены выплаты за специфику работы к окладу (должностному окладу).

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 размере 35% в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 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.

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 коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.Е.Дмитриева
«12» марта 2020г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 7 им. П.Н.Степаненко
А.П.Редько
«12» марта 2020г

Нормы выдачи и сроки носки спецодежды и СИЗ

Основание:
Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н.)
Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды,специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий всех отраслей экономики (Приказ № 997Н от 09 декабря 2014 г.)
Санитарная одежда для работников АПК ОСТ 10 286-2001.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., комплекты)
1	Сторож (п.163 Приказа № 997н)	Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском	1 12 пар 1 пара
2	Учитель технологии	Халат х/б Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
3	Библиотекарь (п.30 Приказа № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
4	Уборщик служебных помещений (п. 171 Приказ от 09.12.2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.Е.Дмитриева
«12» марта 2020г

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 7 П.Н.Степаненко
А.П.Редько
«12» марта 2020г

Перечень рабочих мест, должностей и профессий работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, и нормы выдачи средств

Наименование структурных подразделений, должностей	Норма выдачи на одного работника смывающих и обезвреживающих средств в месяц			Пункт типовых норм и вид смывающих и (или) обезвреживающих средств из приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н
	мыло туалетное (жидкое мыло в дозирующих устройствах) для мытья рук для мытья тела	очищающие кремы, гели и пасты	кремы восстанавливающие, регенерирующие (от раздражения и повреждения кожи)	
Уборщик служебных помещений Учитель технологии Библиотекарь Завхоз	200г (250 мл) 200г (250 мл) 200 г (250 мл) 200г (250 мл) 200г (250 мл)	- - - - - -	- - - - - -	II Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства для мытья рук
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений Дворник	200 г (250 мл)	200мл.	- - -	II Очищающие средства п. 7 мыло или жидкие моющие средства для мытья рук п. 9 Очищающие кремы, гели и пасты.

Разработал: Ответственный по ОТ _____ С.А.Валуйская

Протокол №2
общего собрания работников
МБОУ СОШ №7 имени П.Н. Степаненко

«13» марта 2020г.

Председатель: С.Е. Дмитриева
Секретарь: И.А. Назарова

Всего численность работников 68 человек.
(в т.ч. членов профсоюза - 49 чел.)
Присутствовали 68 человек.
(в т.ч. членов профсоюза - 49 чел.)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения мероприятий коллективного договора 2017-2020г.
2. О принятии коллективного договора на 2020 – 2023 годы.
3. Об утверждении:
   - Правил внутреннего трудового распорядка.
   - Положения об оплате труда.
   - Положения об охране труда.

ГОЛОСОВАЛИ:
за - 68 чел.,
против - нет,
воздержались - нет.

РЕШИЛИ:

1. Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2017-2020 года признать удовлетворительной.
2. Принять коллективный договор на 2020 - 2023 годы .
3. Утвердить:
   - Правила внутреннего трудового распорядка.
   - Положение об оплате труда.
   - Положение об охране труда.

Председатель: С.Е. Дмитриева
Секретарь: И.А. Назарова