Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №18
имени вице-адмирала А.Г. Стеблянко
муниципального образования Каневской район

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2024 - 2027 гг.
срок действия с 16.02.2024 года по 14.02.2027 года

От работодателя:
Директор
МБОУ ООШ № 18
_____М.А. Стрюкова
(подпись, Ф.И.О.)
«19» января 2024 г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ ООШ № 18
_____ Н.И. Юрченко
(подпись, Ф.И.О.)
«19» января 2024 г.
М.П.

Коллективный договор принят на Собрании трудового коллектива
МБОУ ООШ № 18 протокол № 4 от «19» января 2024 года.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Муниципального образования Каневской район" Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе № 18 имени вице-адмирала А.Г. Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее МБОУ ООШ № 18, образовательная организация)

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Отраслевым соглашением по образовательным организациям муниципального образования Каневской район Краснодарского края на 2022-2024 г.г, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Стрюковой Марины Анатольевны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профсоюз) Юрченко Н.И.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 16 февраля 2024 года по 14 февраля 2027 года.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей);

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ООШ № 18.

1.14. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

1.16. Взаимные обязательства сторон:

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально – экономических отношений.

2. Трудовые отношения и трудовые договора

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем выполнения трудовых функций, правил внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель в сфере трудовых отношений:

- руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

-учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению

сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается

работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной педагогической нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, устанавливается директором МБОУ ООШ № 18 по согласованию с профкомом, количество часов - не ниже 18 часов или одной ставки.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях**.**

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия,

увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантина, стихийных бедствий и в других случаях;

- восстановление на работу учителя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников.

2.13. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.15. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при сокращении численности или штата работников; несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации; неоднократного неисполнения работником без уважительных

причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2.16. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации.

2.17. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работник должен быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2.Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ «Об образовании», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию школы представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку школы к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает и согласовывает с председателем профсоюзного комитета должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу учителей в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки, в случае совмещения должностей – общей нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профкомом.

3.12. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

3.13. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников:

количество календарных дней оплачиваемого трудового отпуска - не менее предусмотренного законодательством количества календарных дней: 56 для педагогических работников, 28 - для остальных работников;

- согласно графику, с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.14.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом он должен быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

3.16. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.17. Предоставляется работникам отпуск ст. 128 ТК РФ

3.17.1. Без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, 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 пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию высшего профессионального

образования – до 15 календарных дней. - работникам, не имеющим больничных листов в течение года - 3 календарных дня;

- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет - 2 календарных дня;

- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери - 2 календарных дня;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет - 2 календарных дня;

- работникам, имеющим детей – первоклассников – 5 календарных дней.

3.17.2. С сохранением заработной платы:

-работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – до 14 календарных дней;

-работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;

- свадьба работника – 3 календарных дня.

3.18. Стороны согласились с тем, что профком:

3.18.1. Осуществляет, в пределах своей компетенции, контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.18.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.18.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.18.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

3.18.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

3.19. Стороны согласились с тем, что Работодатель:

3.19.1. Не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.19.2. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых спорах и включает представителя профсоюзного комитета.

3.19.3. Обеспечивает качественную и своевременную

- подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд;

- информируют застрахованных лиц, работающих, в МБОУ ООШ № 18, о сведениях, представленных в Социальный фонд, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.19.4. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.19.5. Обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

3.19.6. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, закрепление профессиональных навыков.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ООШ № 18.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно ст. 187 ТК РФ.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Стороны считают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

4.4.1. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- выходом на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;

- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходом за ребёнком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождение в длительном отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

4.4.2. Установить особые (упрощённые) формы аттестации для победителей и лауреатов профессиональных конкурсов для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почётные звания, ученую степень. Продлевать сроки действия квалификационной категории работникам, которым до пенсии по старости осталось не более одного года.

4.4.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей общеобразовательного учреждения.

4.4.4. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации;

-увеличение заработной платы за квалификационную категорию:

20%-высшая категория;

15%- первая категория;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.4.5. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся: - награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности; - имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности; - победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет); В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

4.5. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую

образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.6. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: закреплять замолодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

-осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 руб. в месяц;

-не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся сроком до 2-х лет;

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

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

4.7. Стороны совместно:

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

4.7.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников чествуют ветеранов труда.

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

4.7.4.Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами два, три или пять части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.2.При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
-неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении (в том числе на определенный срок) работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

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

6.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности и при условии учебной нагрузки не более 20 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения профессионального уровня. Если педагог, имеющий методический день, исполняет дополнительные должностные обязанности и в этот день проводятся в школе мероприятия, требующие его присутствия, он обязан присутствовать на работе.

6.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.8. 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.

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.

6.9. 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.

6.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

6.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

6.12. 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. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

6.15.Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.16.Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной в неделю (воскресенье).

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Работникам, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно согласно графика сменности.

6.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. 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.

7.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию. указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым

договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
2) 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;
3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.3.Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

7.4.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, изложенной в Положениях об оплате труда.

Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

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

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

7.8. 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.

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.

7.9.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.10. 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 (ст.142 ТК РФ).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8. 1.Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. 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.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику 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 первой статьи 77 ТК РФ);

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

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

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 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 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.2.5.Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

8.3. Работодатель в целях стимулирования работников учреждения к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции, сохранения здоровья сотрудников и обеспечения безопасности на рабочих местах предоставляются следующие гарантии:

- в день вакцинации работник освобождается от работы с сохранением заработной платы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой оплачиваемый день отдыха.

-в случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его желанию предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

-после каждого дня вакцинации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после вакцинации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 3)

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

9.1.4. 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, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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

9.1.7. 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 организации.

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

9.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 4,7).

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

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

9.1.12. 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.

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

9.1.14. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний.

9.2. Работники обязуются:

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

9.2.2. 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.

9.2.3. 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.

9.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. 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.

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

9.3. Стороны совместно:

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

9.3.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда», не реже одного раза в месяц.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель:

10.1.1. 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.

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

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

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

10.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

10.3.Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ):

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК Директор МБОУ ООШ № 18

_____Н.И. Юрченко _____М.А. Стрюкова

«19» января 2024 г. «19» января 2024 г.

Правила
внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ООШ № 18

1. Общие положения.

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ с целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины. Все вопросы, связанные с применением Правил Внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в школе в письменном виде. Срок действия трудового договора определяется работником и директором при его заключении и может быть: неопределённым; на определённый срок не более 5 лет.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой – у работника.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя

Срочные трудовые договора заключаются в случаях, определенных ст.59 ТК РФ.

1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

1.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.7. При приёме работника до подписания трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;

б) ознакомить его с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.

1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без учета мнения председателя профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и ТК РФ.

1.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении

работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2. Основные обязанности работников.

Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей. Все категории педагогических работников должны иметь соответствующую планирующую документацию: планы-конспекты уроков, перспективно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, кружков, факультативов, секций. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

в) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

е) систематически повышать свой теоретический, практический методологический уровень, деловые качества, участвовать в организации научно-методической работы, научно-исследовательской роботе, в том числе в организации

и проведении научных и методических конференций и семинаров, способствовать развитию творческого и интеллектуального потенциала обучающихся;

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

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

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

к) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

л) соблюдать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организацию питания обучающихся;

м) соблюдать установленные требования к внешнему виду и одежде педагогических работников – деловой стиль для повседневной работы и деловой костюм: для женщин – белая блузка, темная юбка или брюки; для мужчин – белая сорочка, темные брюки;

н) обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям, соответствие применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, интересам и потребностям обучающихся.

Педагогические работники школы несут ответственность за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников;

3.3.Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщить администрации;

3.4.Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров аттестацию;

3.5 Работники школы имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства просвещения РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенное объёма выполняемых работ;

Разрешение на совмещение профессий (должностей) даёт работодатель.

3.6. Знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности учащихся.

3.7. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, настоящими правилами, разработанными на основе.

4. Основные обязанности работодателя:

Работодатель обязан:

а) обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

б) правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;

в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, вести учет рабочего времени. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

г) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

д) совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда.

Организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ с их согласия;

е) обеспечить систематическое повышение работниками школы теоретического, профессионального уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;

ж) принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

з) неуклонно соблюдать законодательство о труде (условия контракта), правила охраны труда, улучшать условия работы;

и) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, работников школы. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

к) обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;

л) организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

м) выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы и фонда дополнительной оплаты труда;

н) чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;

о) создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;

п) создавать необходимые условия для выполнения членами трудового коллектива своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. Обеспечивать их участие в управлении школой в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественного самоуправления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

Работодатель несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время прибытия их в школе и участия в мероприятиях организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

В период распространения на территории Краснодарского края инфекций работодатель вынужден применять для своих работников различные режимы работы, в том числе и работы на дому (удаленная, дистанционная, надомная работа). Работодателям, применяющим для своих работников гибкие формы занятости, а также различные формы работы на дому, необходимо соблюдение трудового законодательства РФ в отношении работников, а именно:

1. Удаленная работа.

Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы.

Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому. Также необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.

Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, должна остаться без изменений.

2. Дистанционная работа.

Статьей 312.3 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс) определены особенности организации труда дистанционных работников. Для перехода работника на дистанционную работу необходимо заключать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором может быть определен порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым, двадцать первым части второй статьи 212 Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами,

рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

3. Надомная работа.

Особенности труда надомных работников регулируются статьями 310, 311 Кодекса. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Для организации надомной работы работодателю необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будет определен порядок использование материалов, инструментов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

4. Режим неполного рабочего времени.

При снижении объемов работы в период борьбы с распространением эпидемии с целью недопущения увольнения работников и сокращения рабочих мест по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

По информации Федеральной службы по труду и занятости Российской федерации от 14 мая 2020 гола при переводе сотрудников на удаленную работу работодатель определяет порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Далее заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, и работодатель издает соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удаленный формат работы, а также получить его согласие.

Чтобы избежать трудовых споров в последующем, работодателю нужно определить порядок организации работы - как доводить до сотрудника задания и, как сотрудник отчитывается об их выполнении. Вопрос об обеспечении работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами для выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление работником работодателю готовой продукции и/или отчетности о проделанной работе также рекомендуется отразить в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

При этом включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ. Соответственно работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем заработной платы работника в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.

5. Рабочее время и его использование.

В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём соответственно, воскресенье. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен Уставом школы.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Администрация школы обязана организовывать учёт явки на работу и ухода с работы всех работников образовательной организации.

Работодатель предоставляет учителям один день в неделю для методической работы, если их недельная учебная нагрузка не превышает 20 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса.

Учитель обязан быть в школе за 15 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком) извещающим об его окончании. До начала урока учитель и обучающиеся (после первого сигнала (звонка)) должны находиться в учебном помещении.

Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода работников в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

При этом необходимо учитывать следующее:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность классов (групп);

б) объём нагрузки определяется администрацией школы с учетом итогов года и профессиональных данных учителя, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами;

в) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

г) установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также в некоторых других исключительных случаях). Увеличение объёма учебной нагрузки в течении учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

сокращения количества классов (групп);

изменения количества часов на данный предмет (курс) в учебных планах;

уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;

отказа учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включённого в вариативную часть учебного плана (по выбору);

выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;

решения Управляющего Совета школы или при согласовании с профкомом.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учебный период. График утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приёма пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в школе. Дежурство начинается в 07 часов30 минут и продолжается не менее 20 минут после окончания занятий (в зависимости от графика дежурства отдельных категорий

работников школы). График дежурств составляется на определённый учебный период и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается в учительской. Основные права и обязанности дежурных по школе определяются отдельным положением.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе.

Общие собрания трудового коллектива собираются не реже двух раз в год.

Заседания школьных методических объединений учителей и классных руководителей проводятся не реже одного раза в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже три раза в год, классные не реже четырех раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2,5 часов, родительское собрание 1,5 часа, собрания школьников- 1 час, занятия кружков, секций - от 40 минут до 1,5 часа.

Педагогическим и другим работникам школы **ЗАПРЕЩАЕТСЯ:**

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

б) отменять уроки, удлинять или сокращать их продолжительность и перерывов между ними;

в) удалять обучающихся с уроков (занятий).

Администрации школы **ЗАПРЕЩАЕТСЯ:**

а) отвлекать обучающихся во время учебного года на любые виды работ, не связанные с учебным процессом. Разрешается в виде исключения освобождать учащихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях;

б) отвлекать педагогических работников от выполнения их должностных обязанностей, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия) в присутствии учащихся или коллег.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

6. Время отдыха.

6.1Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года и доводится до сведения всех работников. Работодатель определяет начало отпуска работникам с учётом пожеланий работников, если это не оказывает негативного влияния на деятельность школы. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска профком имеет право выступить в качестве представителя работника. Предоставление отпуска оформляется приказом.

В соответствии со статьёй 123 Трудового кодекса РФ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск отдельным категориям работников предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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, органов принудительного исполнения, 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-ти 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;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель предоставляет дополнительны оплачиваемый отпуск:

- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – до 14 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- свадьба работника – 3 календарных дня.

7. Поощрения за успехи в работе.

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

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

В школе могут быть предусмотрены и другие поощрения.

Поощрения применяются администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

7.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

7.3. По результатам аттестации работникам школы присваиваются категории, и с этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, типовым положением о среднем общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. за нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

За систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него Уставом школы, трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание:

- за прогул;

- за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения;

- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

- за применение к учащимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы;

- в других случаях, определенных законодательством.

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.3. Работодатель может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем, а также соответствующими должностными лицами управления образования в пределах предоставленных им прав.

8.5.Дисциплинарные взыскания на работодателя применяются управлением образования.

8.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.7.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.9 Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего органа.

8.10. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику,

подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени, отсутствия работника на работе.

Приказ (распоряжение) доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

8.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, им наложенного, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.12. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном Уставом школы и законодательством РФ.8

8.13. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива школы по представлению администрации. Одна из копий находится в учительской.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____Н.И. Юрченко
«19» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ООШ № 18
_____М.А. Стрюкова
«19» января 2024 г.

ГРАФИК СМЕННОСТИ

1. Директор

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник –суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

2.Заместитель директора по УВР, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник –суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

3.Заведующий хозяйством, библиотекарь, секретарь-машинистка

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник –суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

4.Уборщик служебных помещений

Дни работы	Смена	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник –суббота	I смена II смена	7.30 12.30	11.00-12.00 15.00-16.00	14.30 19.30

5. Сторож (вахтер)

	Начало работы	Окончание работы
Рабочие дни		
	07.30	07.30 (следующего дня)
Нерабочие, праздничные дни		
	07.30	07.30 (следующего дня)

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК Директор МБОУ ООШ № 18

_____Н.И. Юрченко _____М.А. Стрюкова

«19» января 2024 г. «19» января 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024-2027 ГОДЫ

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость (рублей)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих			
							Улучшены условия труда		Освобождены от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников	человек	3	9 000	В период действия коллективного договора	Ответственный за ОТ	3	3	-	-
2.	Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	человек	7	10000	1 раз в год	Ответственный за ОТ	7	5	-	-

3.	Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинский осмотров работников	человек	22	75 000	Ежегодно	Ответственный по ОТ	22	19	-	-
4.	Обеспечить работников укомплектованными аптечками первой доврачебной помощи	штук	5	3 000	По истечению срока годности	Ответственный по ОТ	22	19	-	-
5.	Обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	человек	6	1800	ежеквартально	Ответственный за ОТ	6	6	-	-

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК Директор МБОУ ООШ № 18

_____Н.И. Юрченко _____М.А. Стрюкова

«19» января 2024 г. «19» января 2024 г.

Перечень
профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в год (штука, пара)	Основание предоставления
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 171 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2,5 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	

		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на год	Примечания к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 года № 997н

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК Директор МБОУ ООШ № 18

_____Н.И. Юрченко _____М.А. Стрюкова

«19» января 2024 г. «19» января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ ООШ № 18 длительного отпуска сроком до одного года

Педагогические работники МБОУ ООШ № 18 имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. (ТК РФ ст. 335).

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих аккредитацию на педагогических должностях.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и

получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору оформляется приказом органа управления образования.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных классов.

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

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или согласию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

«Согласовано»	«Согласовано»	«Утверждено»
Председатель	Председатель	Директор
профсоюзного комитета	Совета школы	МБОУ ООШ №18
_____ Н.И. Юрченко	_____А.Г.Ермашенко	_____ М.А.Стрюкова
09.01.2024г. протокол №	09.01.2024 г протокол № 3	приказ № 10/1 от 09.01.2024 г

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, обеспечения оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Каневской район:

- Федерального Закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса РФ;
- Закона Краснодарского края от 16.07.2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- Закона Краснодарского края от 01.11.2013 года № 2829-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;
- постановления администрации муниципального образования Каневской район от 20 июля 2022 года № 1133 «Об утверждении Порядкаосуществления доплат отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций» (с изменениями);
- постановления администрации муниципального образования Каневской район от 11.10.2022 № 1728 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Каневской район и утверждении порядка ее предоставления»;

- постановления Главы муниципального образования Каневской район от 31.08.2020г. № 1358 «Об утверждении Порядка предоставления и распределения субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам указанных организаций и Порядка их выплаты»

- постановления администрации муниципального образования Каневской район от 31.01.2024 года № 130 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа № 18имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее соответственно – Организация или МБОУ ООШ № 18);

работник организации - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Организацией в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник Организации, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник - работник Организации, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник Организации (за исключением работников, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивших специальную программу обучения (либо получающих образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3.1, 4, 4.1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников

образования», от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Организации за счет субсидий из бюджета муниципального образования Каневской район, в том числе источником финансового обеспечения которых являются субсидии из краевого бюджета (бюджета Краснодарского края).

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ ООШ № 18 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников МБОУ ООШ № 18, распределения стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, условия премирования и социальных выплат. Настоящее Положение об оплате труда принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем ПК Организации, утверждается и вводится в действие приказом директора школы

1.4. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Условия оплаты труда работника организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовой договор с работниками Организации заключается в соответствии с типовой формой, приведенной в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника Организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

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

1.9. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Организацией в пределах выделенных субсидий из бюджета муниципального образования Каневской район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирование фонда оплаты труда Организации за счет субсидий из бюджета муниципального образования Каневской район устанавливается правовым актом Управления образования.

1.11. Срок действия Положения об оплате труда работников МБОУ ООШ № 18 не ограничен и может быть пролонгирован. При необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Организации, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалифика-ционный уровень	Разряд	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ			
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификацио1 1. квалификационный уровень	1 разряд	Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, сторож-вахтер	8121 руб.
	2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	8121 руб.
По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ			

Квалифика-ционный уровень	Разряд	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень		Делопроизводитель, секретарь	8 365 руб.
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень		Специалист по охране труда, специалист по кадрам, электроник	8 789 руб.
По занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала на основе ПКГ			
4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень		Старший вожатый	12 522 руб.
2 квалификационный уровень		Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	13 524 руб.
3 квалификационный уровень		Педагог-психолог	13 649 руб.
4 квалификационный уровень		Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	13 775 руб.
5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			

Квалифика-ционный уровень	Разряд	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4
1 квалификационный уровень		Руководитель структурного подразделения	14 003 руб.
6. По должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы			
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649 руб.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ООШ № 18, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы, для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями). (далее Приказ № 1601).

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 3 к Положению.-

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

2.11. Перечень и размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, отражены в приложении 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

Работникам Организации могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

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 сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4%

процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашениго

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей .153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

№	Наименование выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ педагогическим работникам	Размер выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ, в месяц
1.	Превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября или 1 января соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек	551 рубль за каждого обучающегося в классе в расчете на ставку заработной платы учителя (18 недельных часов) – пропорционально установленной нагрузке
2.	Осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья	167 рублей за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья в классе в расчете на ставку заработной платы учителя (18 недельных часов) – пропорционально установленной нагрузке.

3.	Замещение временно отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам одновременно в двух классах (группах) (по предметам, где предусмотрено деление классов на группы)	Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора, но не более ставки заработной платы отсутствующего педагогического работника с учетом срока и объема дополнительной работы в месяц.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Специалистам за работу в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. За специфику работы в Организации устанавливаются следующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МБОУ ООШ № 18	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них классах.	2000 рублей
2	За работу в специализированных учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам МБОУ ООШ № 18; специалистам МБОУ ООШ № 18, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) в муниципальных образовательных организациях.	20 процентов
3	Педагогическим работникам МБОУ ООШ № 18 за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении педагогическим работникам МБОУ ООШ № 18 за обучение детей-инвалидов и	20 процентов

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МБОУ ООШ № 18	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30 процентов

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Организации.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ:

№ п/п	Наименование видов выплат компенсационного характера	Ежемесячный размер выплаты
1	За проверку письменных работ учащихся (с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету): для учителей начальных классов, учителей по предметам русский язык, математика По другим предметам: литература, физика, химия, биология, английский язык, география, история, обществознание, информатика	3 % от оклада (должностного оклада, пропорционально установленной нагрузки) 1 % от оклада (должностного оклада, пропорционально установленной нагрузки).
2	За работу по организации и оформлению школьного музея	500 руб.
3	За работу с дополнительной документацией (за каждый вид работы)	1000 руб.
4	За руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);	500 руб.
5	за заведование элементами инфраструктуры	от 200 до 500 рублей за

	(учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)	каждый элемент инфраструктуры.
6	За работу по контролю за организацией питания обучающихся: если контроль за организацией питания обучающихся осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы за отдельными педагогическими работниками классов (групп); Если контроль за организацией питания обучающихся в целом по образовательной организации осуществляется путем возложения указанной дополнительной работы на одного педагогического работника	1000 рублей педагогическому работнику, за которым закреплен контроль за организацией питания обучающихся в конкретном классе (группе) 3000 рублей

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками Организации с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

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

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым

законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами Организации - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.8. Выплаты за выполнение функции классного руководителя производятся за счет субсидий из бюджета Краснодарского края и за счет средств из федерального бюджета:

3.8.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет субсидий из бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам Организации, осуществляющим образовательную деятельность, на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику Организации, осуществляющим образовательную деятельность в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

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

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными. удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

3.8.2. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» за счет средств из федерального бюджета, осуществляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство

педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным Постановлением № 453.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее – вознаграждение) за счет средств субвенции, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2–х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

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

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя организации по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.

Выплата денежного вознаграждения является составной частью заработной платы педагогического работника.

3.9. Работникам, участвовавшим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, могут выплачиваться компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Выплаты устанавливаются согласно нормативно-правовым актам министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и управления образования администрации муниципального образования Каневской район.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Организации (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности,

высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, а так же в соответствии с критериями, определнными в приложении 5 к Положению.

Максимальный размер указанной надбавки - 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается директором МБОУ ООШ № 18 сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Организации.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам определены в приложении 5 к Положению.

Распределение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности (качества) работы осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

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

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно, к повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу), ставке заработной ' платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБОУ ООШ № 18.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Организации за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организации, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МБОУ ООШ № 18, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные категории работников Организации,

ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников Организации составляют:

2000 рублей - заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников организации, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников МБОУ ООШ № 18 более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на муниципальных, краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, главой муниципального образования Каневской район;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Организации, так ив абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Организации в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности - ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Организации при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.1.9 Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается педагогическим работникам (далее – молодой педагог), осуществляющим трудовую деятельность в Организации на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ № 225 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации среднего

профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ. Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

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

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

Краевая доплата молодому педагогу в размере 3000 рублей осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

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

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

В отношении работников общеобразовательных организаций доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация,

расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

4.1.10. В МБОУ ООШ № 18 осуществляется дополнительное ежемесячное стимулирование педагогических работников, ведущих учебный процесс (учителей), согласно дополнительному объему средств для стимулирования отдельных категорий работников, исходя из фактически отработанного учителем времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчета 8000 рублей в месяц. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим Порядком.

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

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.1.11 В МБОУ ООШ № 18 осуществляется дополнительное ежемесячное стимулирование работников педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс (педагога-психолога, социального педагога, педагога – библиотекаря, преподавателя-организатора ОБЖ, старшего вожатого, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учителя-логопеда, учителя-дефектолога) и работников обслуживающего персонала (дворника, сторожа, сторожа-вахтера, уборщика служебных помещений, гардеробщика, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) согласно дополнительному объему средств для стимулирования отдельных категорий работников, исходя из фактически отработанного ими времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

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

4.1.12. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Губернатора № 582, в размере 5750 рублей.

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

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается руководителем образовательной организации.

Ежегодная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника и предоставляется при условии занятия педагогическим работником штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий, по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Организации с учетом, разработанных в Организации критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Организации по согласованию с представительным органом работников Организации.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Организации в пределах фонда оплаты труда Организации.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, работников Организации, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Организации;

остальных работников Организации, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.12. Работникам МБОУ ООШ № 18 могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере (согласно приложению 5 настоящего Положения).

4.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора МБОУ ООШ № 18 в пределах фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования Каневской район.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБОУ ООШ № 18 устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Размер доплаты работникам, ответственным по приказу за исполнение обязанностей заведующего учреждением, без освобождения от своих основных обязанностей, предусмотренных трудовым договорам, не должен превышать однократного размера должностного оклада руководителя. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон.

5.4. Заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям в том же МБОУ ООШ № 18.

Оплата труда заместителей руководителя за осуществление педагогической работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ ООШ № 18 может предоставляться материальная помощь на основании письменного заявления работника учреждения:

- в случае тяжелой болезни, операции, необходимости в долгосрочном лечении;
- в случае потери близкого родственника;
- в случае пожара, наводнения или иными обстоятельствами непреодолимой силы.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 18 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя 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, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основная
общеобразовательная школа № 18
имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко
муниципального образования
Каневской район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам Организации

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее - образовательная организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального образования Каневской район.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18 имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее -Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по

проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если

учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий

(образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основная
общеобразовательная школа № 18
имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко
муниципального образования
Каневской район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 имени дважды Героя Советского Союза Хрюкина Т.Т. муниципального образования Каневской район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18 имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко
муниципального образования Каневской район (далее – образовательная организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации муниципального образования Каневской район, применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников образовательной организации, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками образовательной организации при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников образовательной организации оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника образовательной организации.

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника образовательной организации для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности; выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников образовательной организации, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных, специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основная
общеобразовательная школа № 18
имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко
муниципального образования
Каневской район

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
	воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образова-нием и органы (структурные подразделения), осуществля-ющие руководство образова-тельными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и ре- жиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основная
общеобразовательная школа № 18
имени вице-адмирала
А.Г.Стеблянко
муниципального образования
Каневской район

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам Образовательной организации в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18 имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район (далее – образовательная организация) в педагогическийстаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также временио бучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образованияи службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам образовательной организации в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности),

кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооружен- ных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре,

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

мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета осуществляет руководитель Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной образовательной организации.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

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

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения основная
общеобразовательная школа № 18
имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко
муниципального образования
Каневской район

ПОРЯДОК

установления выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа № 18 имени вице-адмирала А.Г.Стеблянко муниципального образования Каневской район

Работникам МБОУ ООШ № 18 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1	За подготовку победителей и призеров НПК «Эврика» в текущем учебном году (за каждого ученика).		мун-й	Зонал-й уровень	край	Россия
		Победитель	2000	3000	4000	5000
		Призёр	1000	2000	3000	4000
		Лауреат	500	1000	1500	2000
2	За подготовку призеров и победителей олимпиад различного уровня.		район	зона	край	Россия
		Победитель	1000	1500	3000	5000
		Призёр	500	1000	1500	3000
		Лауреат	300	500	1000	1500
3	За подготовку призеров конкурсов, спортивных соревнований.		район	зона	край	Россия
		Победитель	600	800	1000	до 3000
		Призёр	400	600	800	до 2000
		Лауреат	300	500	700	до 1000

4	За подготовку в интеллектуальных и творческих конкурсах, викторинах (Медвежонок, Кенгуру, ЧИП, Золотое руно, Пегас, КИТ, Бульдог и т.д) Дистанционные конкурсы – 500 рублей победитель; 300 рублей призер		район	зона	край	Россия
		Победитель	500	500	700	До 2000
		Призёр	300	500	700	До 1500
		Лауреат	100	300	500	До 1000
5	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету. Разработка мероприятия, презентация.		школа	район	край	Россия
		За проведения мероприятия	500	1000	1500	2000
6	Внедрение современных образовательных технологий с обязательным представлением результатов на конференциях, конкурсах, совещаниях, семинарах.	Внутренняя экспертиза		500		
		Внешняя экспертиза		1500		
7	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.) по итогам года	Наличие продукта. Мониторинг учебных результатов		до 2000		
8	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, разработках тестов, за участие во всероссийских, краевых, районных выставках педагогического мастерства, педагогических чтениях, профессиональных творческих конкурсах, педагогических марафонах, смотрах-конкурсах, участие в работе педагогических советов, открытые уроки, обучающие семинары)	школа	район	зональный уровень	край	Россия
		500	1000	1500	2000	3000

9	- За эффективное участие в организации и проведении предметных недель и др. мероприятий методического объединения. - Открытый урок - Открытое внеклассное мероприятие (Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов, отчеты.)	От 300 - 500 1000 700			
10	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и т.п.	**ОЧНЫЕ:**	Победитель	призер	лауреат
		Всероссийский уровень	5000	4000	3000
		Региональный уровень	4000	3000	2000
		Муниципальный уровень	3000	2000	1000
		ЗАОЧНЫЕ (Всероссийский уровень)	1500	1000	500
11	За наличие публикаций.	**Печатные:** Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы **Электронные:** Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный	1500 рублей 1000 рублей 500 рублей 300 рублей 500 рублей 400 рублей 300 рублей 200 рублей		

		уровень Уровень школы	
12	Наличие обобщенного опыта работы в течение учебного года	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы	1500 рублей 1000 рублей 500 рублей
13	За повышение качества обученности. Устанавливаются на предметно-методических объединениях учителей	до 2000 рублей	
14	За выполнение обязанностей связанных с повышением авторитета школы (кружки, секции, студии (не тарифицированные), сотрудничество с газетами, музеями района, края. (Представление материалов)	до 2000 рублей	
15	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества. -результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ, выполнение – 100%; средний балл выше среднекраевого) - Имеются 100-бальники	до 2000 рублей до 3000 рублей до 10000 рублей	
16	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	до 5000 рублей	
17	Ведение клубной,	до 5 000 рублей	

	конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	
18	Организаторы ГИА, уполномоченный ГЭК, координаторы, руководители ППЭ, технические специалисты Члены региональных и территориальных предметных подкомиссий	1 день от 300 до 1000 рублей
19	За напряженность в ходе проведения ГИА	до 5000 рублей
20	За личное участие в организации и проведении качественного летнего отдыха детей	до 5000 рублей
21	за высокое качество организации дополнительного образования	до 3000 рублей
22	за высокое качество и эффективную работу пресс-центра оформление школьной газеты, сайта	до 3000 рублей
23	за работу педагогов в каникулярное время, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всего времени пребывания с ними (не менее 3-х дней); за работу в лагере дневного пребывания более 10 дней	до 3000 рублей
24	за увеличение объёма работы (дежурство по Закону №1539; жюри, эксперты, члены комиссий, проверка ВПР, оформление документации, разработка олимпиадных заданий, работа в консультационных пунктах, микроучасток,)	от 500 до 10000 рублей
25	Выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов,	до 15 000 руб.

	достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок	
26	За ведение работы по оформлению школы	до 3000 рублей
27	За работу по музыкальному обслуживанию школьных мероприятий	до 4000 рублей
28	За подготовку сценариев школьных, районных мероприятий, праздников и их реализацию (по факту)	до 5000 рублей
29	За организацию и проведение спортивно – массовой работы с учащимися школы	до 3000 рублей
30	Консультации, дополнительные и развивающие занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми (1час в неделю, за 4 ч в месяц)	800 рублей
31	За организацию работы и осуществление контроля по реализации дополнительного образования	до 3000 рублей
32	За организацию работы и осуществление контроля по использованию лабораторно-практического оборудования	1000 рублей
33	За увеличение объема работ в ходе реализации ФГОС НОО, ООО.	до 3000 рублей
34	За организацию работы и осуществление контроля по реализации ФГОС НОО, ООО.	до 3000 рублей
35	За работу в межшкольном консультационном пункте по подготовке к ГИА (ОГЭ) (за	500 рублей

	одно проведенное занятие)	
36	За организацию работы сетевым преподавателем	1000 рублей
37	Организация и проведение внеклассных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 3000 рублей
38	За высокие показатели, заслуги (награды, грамоты РФ, Краснодарского края)	до 3000 рублей
39	За работу по заполнению базы данных по олимпиадам, конкурсам, соревнованиям	до 5000 рублей
40	За организацию и проведение всероссийских олимпиад школьников конкурсов, конференций	до 5000 рублей
41	За ведение протоколов педагогического совета, совещаний	1000 рублей
42	За организацию работы и осуществление контроля по своевременной сдаче отчетности.	до 2000 рублей
43	За качественную организацию учебно – воспитательного процесса в начальной школе.	до 10000 рублей
44	За интенсивность и переуплотненный режим работы	до 20000 рублей
45	За качественную работу диспетчера в составлении расписания занятий (уроков) и осуществление оперативного регулирования	до 5000 рублей
46	За качественную организацию работы в конкурсах и по направлениям:(онлайн уроки «Проектория», «Большая перемена», «Билет в	до 5000 рублей

	будущее», «Юниор», «Интеллект», «Эколята» и т.д)	
47	За организацию и контроль заочных и дистанционных курсов	до 4000 рублей
48	За организацию работы по аттестации педагогических работников школы (ответственному за аттестацию)	до 5000 рублей
49	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения	до 20000 рублей
50	За сложность и напряженность выполняемой работы, связанной с интенсивностью труда	до 20000 рублей
51	За организацию работы по связи с общественностью и публикацию информации в социальных сетях и СМИ	до 2000 рублей
52	За обслуживание компьютерной техники (за один компьютер)	200 рублей
53	За организацию, руководство и проведение подворовых обходов в закрепленном микроучастке.	до 3000 рублей
54	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общешкольных родительских собраний и совещаний, написание протоколов	до 1000 рублей
55	За организацию работы по вопросам школоведения, не входящим в должностные инструкции работника, сдача документации, отчетности	до 5000 рублей
56	За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное исполнение поручений.	до 15000 рублей

57	За организацию работы по финансовой грамотности, функциональной грамотности, сача отчетности и документации.	до 3000 рублей
58	За творческую работу и высокий профессионализм	до 20000 рублей
59	За качественную организацию работы спортивного школьного клуба, сдача отчетности, документации.	до 3000 рублей
60	За организацию работы, обновлению данных и осуществление контроля сайта по применению навигатора дополнительного образования	до 5000 рублей
61	Выплата за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 20 000 рублей
62	Высокая читательская активность обучающихся	до 15 000 рублей
63	За сохранение библиотечного фонда	до 10 000 рублей
64	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	до 15 000 рублей
65	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 15 000 рублей
66	За качественное выполнение работы по контролю за посещаемостью учебных занятий	до 2000 рублей
67	За увеличение объема работы (за организацию работы с учащимися)	до 5000 рублей
89	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 15000 рублей
90	За организацию работы общественных органов,	до 5000 рублей

	участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, комиссии, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
91	За активизацию и организацию работы, активное и результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях	до 15000 рублей
92	За высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	до 15000 рублей
93	За высокий уровень организации и проведение олимпиад	до 5000 рублей
94	За высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации обучающихся 9-х классов и промежуточной аттестации учащихся.	до 15000 рублей
95	За активную работу с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями в сфере образования.	до 3000 рублей
96	За высокую исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчётов, планов, оформление договоров и контрактов)	до 15 000 рублей
97	За активное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10000 рублей

98	За выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	до 10000 рублей
99	За ведение сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями и своевременное обновление информации на сайте	до 10000 рублей
100	За оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5000 рублей
101	За качественную работу по обновлению данных АСУ «Сетевой город».	до 10000 рублей
102	За качество выполняемых работ на торговых платформах и площадках, проведение аукционов.	до 10000 рублей
103	Секретарь – машинистке: 103.1За ведение трудовых книжек 103.2За оформление личных дел и карточек работников 103.3За выполнение обязанностей делопроизводителя 103.4 За ведение документации по использованию спонсорских средств . 103.5 За качество и оперативность работы. 103.6 За работу с архивом 103.7 За ведение и подготовку отчетной документации с ПФР,ГКУКК ЦЗН, отделом по охране труда, МКУ «ЦБУО», МБУ «ЦОДОУ» Каневского района	до 6000 руб. до 6000 руб. до 6000 руб. до 6000 руб до 2000 руб до 6000 руб. до 10000 руб.
104	Заведующему хозяйством: 104.1 За качественное обеспечение санитарно –	до 8000 руб .

	гигиенических условий в помещениях школы , теплового режима	до 10000 руб.
	104.2 За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 10000 руб.
	104.3 За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 8000 руб.
	104.4 За выполнение обязанностей кладовщика	до 5000 руб. до 6000 руб.
	-104.5 За разгрузку и погрузку	до 8000 руб.
	104.6 За организацию вывоза мусора и бытовых отходов	
	-104.7 За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течении учебного года	до 10000 руб.
	104.8 За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности	до 10000 руб.
	104.9 За своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования .	до 10000 руб.
	104.10 За эффективную подготовку школы к работе в осеннее -зимний период	до 10000 руб.
	104.11 За исполнение обязанностей директора школы на время его отсутствия (отпуск, командировка и другие причины)	
105	Обслуживающий персонал: 105.1 За проведение генеральных уборок	до 5000 руб.
	105.2 За содержание участка в соответствии с	до 5000 руб.

	требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	
	105.3 За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5000 руб.
	105.4 За проведение ремонтных работ	до 5000 руб.
	105.5 За побелку фасада школы и содержание его в надлежащем состоянии	до 10000 руб.
	105.6 За работу с неблагоприятными условиями труда	до 7000 руб.
	105.7 За участие в погрузке и разгрузке мусора	до 5000 руб.
	105.8 За уход за цветами в коридорах школы	до 3000 руб.
	105.9 За участие в дежурстве по школе в дневное время	до 3000 руб.
	105.10 За повышенный объем работ в осеннее – зимний – весенний период	до 7000 руб.
	105.11 За участие в текущем ремонте в течение учебного года	до 10000 руб.
	105.12 За работу в праздничные дни	до 5000 руб.
	105.13 За сложность и напряженность	до 10000 руб.
	105.14 Ежемесячная стимулирующая выплата, исходя из фактически отработанного ими времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности	3000 руб.

Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Н.И. Юрченко
«09» января 2024 г
М.П.

Директор
МБОУ ООШ № 18
_____ М.А. Стрюкова
«09» января 2024 г
М.П.

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ Н.И. Юрченко
«19» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МБОУ ООШ № 18
_____ М.А. Стрюкова
«19» января 2024 г.

Перечень
профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами

Профессия (должность)	Наименование средства	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений	- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук	200 г или 250 мл
Дворник	- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук	200 г или 250 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук	200 г или 250 мл

скреплено печатью
107 (сто семь) лист 6

Директор МБОУ ООШ № 18
М. А.. Стрюкова