МБОУ СОШ№10

Подписано цифровой подписью: МБОУ СОШ№10
Дата: 2022.09.23 14:06:11 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(С УЧАСТИЕМ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы № 10 имени А.С. Пушкина муниципального образования
Тимашевский район

с « 31» марта 2022г. до «31» марта 2025г.

Руководитель	Председатель профсоюзного комитета
Директор МБОУ СОШ №10	Мазикина Н.П.
(должность)	(Ф.И.О. подпись)
Шульга Е.А.	
(Ф.И.О. подпись)	
Печать	Печать

1. Общие положения

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы № 10 имени А.С. Пушкина муниципального образования Тимашевский район в лице директора Шульги Евгения Алексеевича, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 10 Мазикиной Н.П., именуемые в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ работы организации, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению качественной работы;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 30 марта 2016 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам 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 (ст.15 ТК РФ).

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми

работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме 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 (ст.67 ТК РФ).

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

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами. (ст.77 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных

причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1.Рабочее время

3.1.1. В организации устанавливается шести рабочая неделя с одним выходным днем.

График работы каждого сотрудника устанавливается согласно индивидуального трудового договора.

Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников, для женщин не может превышать 36 часов в неделю .Для административного, обслуживающего и вспомогательного персонала продолжительность рабочего времени недолжна превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

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.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением № ___2_ к настоящему коллективному договору.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением(ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).Приложение № 2

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

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация учреждения, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответ-

ствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы .а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также работников, чья работа имеет разъездной характер является приложением № _3, №5__ к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года№181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненорми-

рованным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 года №1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью___5___ календарных дней.

3.2.4. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложения № 3;№ 10)

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, на «Последний Звонок», вручение Аттестата, проводов в армию, в связи с переездом на новое место жительства-1 день;

В случаях рождения ребенка, регистрации брака ,принятия присяги военнослужащими, смерти близких родственников 3 дня;

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, принятия присяги военнослужащими, проживающих (служащих) за пределами края-5 дней.

–в случаях, когда работнику необходимо срочное медицинское диагностическое обследование-3 дня.

–не освобождённому председателю профсоюзной организации-5 дней, членам профсоюзного комитета-3 дня.

– работникам за интенсивный труд(работа в качестве эксперта при проверке олимпиадных, экзаменационных, диагностических работ)-3дня,

3.2.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.10. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.12. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

3.2.13На основании Закона РФ «Об образовании»(статья 55)предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года .

5.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 7).

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд не-

квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат)в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае

индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банк.

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

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № _8___) (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по условиям аттестации рабочего места, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере35%.

4.13. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст.150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст.150 ТК РФ).

4.14. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.15. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.16. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.17. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.18. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала(ст.136 ТК РФ).

4.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

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

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента

увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

5.10. Прием на работу молодых специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить сокращенную на 2 часа продолжительность рабочей недели с сохранением80 %заработной платы;
- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить 2дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- по просьбе женщин, воспитывающихдетейввозрастедо1,5лет, установить режим гибкого рабочего времени;

5.12 Работодательипрофкомобязуютсясовместноразработатьпрогноззанятостина 3 года.

Наоснованиипрогнозазанятостипредусмотретьпереподготовкуиповышениеквалификацииработников.

Вслучаенаправленияработникадляповышенияквалификациисохранятьзанимместоработы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и командировочные расходы.(ст.187 ТКРФ.)

5.12.1.Работодательможетоплачиваетобучениеработникадляповышенияквалификацииисходяизфинансово-экономическихвозможностейифинансовогоплананатекущийгод.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение №__9__.

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения, по значимости и престижу приравнять ее к основным службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2016-2019 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза учреждения, в том числе:

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

6.8. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обя-

занностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

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

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.12. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам которой выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ).

6.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда следующие гарантия и компенсации:

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложения №__10____;

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложению №__20 к положению об оплате труда ____;

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № _11_____.

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

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

6.16. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.17. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.18. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.19. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере 1/2 заработка.

6.20. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере 1/2 заработка.

6.21. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет прибыли организации.

6.22. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

6.23. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.24. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.25. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.26. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.27. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.28. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.29. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.30. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.31. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.32. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.33. Размещать в помещениях и на территории учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.34. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.35. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;

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

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих

право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.7. Выделять работникам общеобразовательного учреждения беспроцентные ссуды до размера начисленной заработной платы за 3 месяца;

7.8. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.16. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.17. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.18. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля1994 года №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.20. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.21. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.22. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

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

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

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

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

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

- ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1% процента от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст.377 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет:

- устанавливает сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, туризма, отдыха, направленное на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

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

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

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

9.2. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации, соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТКРФ.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

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

Перечень приложений к коллективному договору

К разделу III

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Перечень профессий, категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).

4.Список работ, где продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

5. Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

6. Перечень профессий, работ, осуществляемых по графикам сменности.

К разделу IV

7. Положение об оплате труда, в т.ч. перечень тарифных ставок (окладов) 1 разряда рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов, окладов административно-управленческого персонала.

8.Форма расчётного листка заработной платы.

К разделу VI

9. Соглашение по охране труда на 2022-2025 год.

10. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по следующей форме:

20.к положению об оплате труда. Перечень производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке по следующей форме:

11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства по следующей форме:

К разделу IX

12.Договор между работодателем и профсоюзной организацией о бесплатном предоставлении помещений для работы, средств связи, оргтехники, транспортных средств и иного имущества, необходимого для деятельности профсоюзной организации.

Приложение № 1 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного образовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 10
имени А.С.Пушкина муниципального образования
Тимашевский район

I. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени А.С.Пушкина муниципального образования Тимашевский район (далее – образовательное учреждение).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, Уставом Образовательного учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников образовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.3.Правила образовательного учреждения утверждаются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.4.Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.5.Администрация образовательного учреждения знакомит всех работников с Правилами под роспись. Текст Правил находится в доступном месте в канцелярии образовательного учреждения

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в образовательном учреждении.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

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

2.1.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у администрации образовательного учреждения.

2.1.3.При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения (статья 65 ТК РФ):

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением слу-

чаев, когда трудовой договор заключается впервые;
-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;
-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (статья 331ТК РФ).
2.1.4.Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) руководителя образовательного учреждения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
Приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
2.1.5.Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению администрации образовательного учреждения или его представителя. При фактическом допущении работника к работе администрация образовательного учреждения обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).
2.1.6.При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, должностной инструкцией, коллективным договором, Положением о материальном стимулировании работников, инструкцией по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении.
2.1.7.Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и администрацией образовательного учреждения (далее – работодатель), если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.
2.1.8.Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
2.1.9. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
2.1.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.
2.1.11.В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.
2.1.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
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.
2.1.13.Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются действующим зако-

нодательством.
На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.
2.1.14.Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.
Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в Управлении образования администрации Тимашевского района.
2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под личную подпись в его личной карточке.
2.1.16. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа, удостоверяющего личность работника (паспорт), копии страхового пенсионного свидетельства, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, копия медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, справка о несудимости.
2.1.17.Администрация образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.18. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.
2.1.19. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учета личного состава.
2.2. Отказ в приеме на работу.
2.2.1.Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
2.2.2.Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, несвязанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статья 64 ТК РФ).
2.2.3.Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
2.2.4.По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.
2.3. Перевод на другую работу.
2.3.1.Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на
постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с образовательным учреждением допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТКРФ).
2.3.2.Администрация образовательного учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не дает согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.
2.3.3.По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся (воспитанников), часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существен-

ных условий трудового договора по инициативе администрации образовательного учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 73 ТК РФ).

2.3.4.Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.3.5.В случае производственной необходимости администрация образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.3.6.Перевод работника на другую работу в образовательном учреждении оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.4. Прекращение трудового договора

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

2.4.2.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (статья 80 ТК РФ).

По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация образовательного учреждения обязана расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

2.4.3.О расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, работодатель обязан:

-издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в Трудовом кодексе РФ;

-выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку,

-выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.4.4.Днем увольнения считается последний день работы (статья 77 ТК РФ).

2.4.5.Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Основные права и обязанности руководителя образовательного учреждения

3.1.Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

-управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
-установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;
-заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
-организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем образовательного учреждения;
-установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;
-установление надбавок и доплат к должностным окладам работников
образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования;
-разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов;
-поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
-создание совместно с другими руководителями образовательных учреждений объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения.
3.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:
-соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

-заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
-разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
-разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутренне го трудового распорядка для работников учреждения с учетом мнения их представительного органа;
-принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
-выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах (5 и 20 числа текущего месяца);

-проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
-создавать условия, обеспечивающие возможность эффективной работы (оснащение и оборудование учебных кабинетов и подсобных помещений к ним; средства обучения и их дидактические возможности и т.д.), охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиены,
правил пожарной безопасности.
IV. Основные права и обязанности работников образовательного учреждения
4.1. Работник имеет право на:
-работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
-производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены и труда;
-охрану труда;
-оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже
размеров, установленных нормативно- правовыми актами для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
-отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных вы-

ходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
-получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;
-возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
-объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
-досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь; пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, по выслуге лет и в других случаях, предусмотренных законом; индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
-получение в установленном порядке льготной пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;
-длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем, Уставом образовательного учреждения или соответствующим Положением;
-ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;.
4.2.Работник обязан:
-предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
-строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования",
Уставом образовательного учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями; соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно; своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
-повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда:
-принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
-содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
-эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электрическую и тепловую энергию и другие материальные ресурсы;
-соблюдать законные права и свободы обучающихся;
-вежливо обращаться с руководством, коллегами по работе, обучающимися
-поддерживать постоянные деловые отношения с родителями (законными представителями) обучающихся .
4.3.Педагогическим работникам запрещается:
-изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
-отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
-удалять обучающихся с уроков (занятий);

-курить в помещении и на территории образовательного учреждения.
4.4.3апрещается:
-отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
-созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
-присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
-входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников) и посторонних лиц.
- присутствие посторонних лиц (не являющихся работниками или учениками школы) на территории учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1.Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и являются приложением к коллективному договору (ст. 140 ТК РФ).
5.2. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.
5.3.Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников образовательного учреждения, женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333; 92 Трудового кодекса РФ)
5.4 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается в количестве 56 календарных дня в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.334) и иными правовыми актами.
5.5.Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.
5.5.1.Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.5.2.Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной на- грузки может быть изменен сторонами, изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.
5.5.3.В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.
5.5.4.Трудовой договор в соответствии со статьей 93 Трудового Кодекса РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:
-по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии;
-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 администрация образовательного учреждения обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работа, с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работником) за исключением работы в должности учителя начальных
классов.

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

-по взаимному согласию сторон;

-по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки, в таких случаях, следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы –вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

5.5.6.Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

-временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 Трудового Кодекса РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); -простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

-восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

5.5.7.Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до педагогов на педагогических советах до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки.

5.5.8.При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

5.5.9.При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что,

как правило:

-у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

-объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте

5.5.10. 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 органов, осуществляющих управление в сфере 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(по желанию работника объём работы может быть менее ставки)

5.6.Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Таким образом, расписание должно быть составлено без разрывов в занятиях более одного часа в день и более двух в неделю.

Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7 Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока, 35 минут для 1-х классов и 40 минут для 2-х-11-х классов установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время лет¬них каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

5.10.1. Часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи указываются в трудовом договоре . Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, за месяц до введения его в действие.

5.10.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных норматив-

ными правовыми актами Российской Федерации.
Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха по утвержденному графику работы не менее 30 минут.
5.10.3.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:
-для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
-для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
-для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.
Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника.
5.10.4.Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного учреждению фонда заработной платы (фонда оплаты труда).
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Дополнительное время отдыха предоставляется администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника.
5.11.Администрация образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц с учетом мнения выборного профсоюзного органа, утверждается руководителем образовательного учреждения, вывешивается на видном месте. С графиком дежурств работники должны быть ознакомлены за месяц до введения их в действие под личную подпись.
Дежурство должно начинаться не позднее, чем за двадцать минут до начала занятий, и продолжаться не более двадцати минут после их окончания.
5.12.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные статьей 157 Трудового Кодекса РФ.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации образовательного учреждения, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13.1.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

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

-в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.13.2.По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.13.3.По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.
При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

VI. Оплата труда

6.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, трудовым договором (5 и 20 числа каждого месяца).
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
6.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.
Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.
6.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Комиссия по назначению стимулирующих надбавок и иных выплат работникам).
6.6. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год.
Тарификация утверждается директором образовательного учреждения не позднее 10 сентября текущего года с учетом мнения профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее июня месяца текущего года.
Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
6.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия по дополнительному образованию детей, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
6.9. В образовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании и иных выплатах, утвержденным администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
6.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

VII. Поощрения за успехи в работе
7.1.Администрация образовательного учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании обучающихся ,новаторство в труде и другие достижения в работе. Применяются следующие формы поощрения:
-объявление благодарности;
-выплата премии;
-награждение почетной грамотой.
7.2.Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором.
7.3.Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.
7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к государственным, отраслевым и региональным наградам (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками), к присвоению почетных званий и другим видам поощрения.
VIII. Трудовая дисциплина
8.1.Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
8.2.Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.
8.3.За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.
8.4.До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательного учрежде-

ния должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
8.5.Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.
8.6.За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
8.7.Приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
8.8.Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (по пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ).
8.9.При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 Трудового Кодекса РФ.
Увольнение по пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов образовательного учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
8.10.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
8.11.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
8.12.Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается, не имеющим дисциплинарного взыскания.
8.13.Администрация образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

IX. Охрана труда и производственная санитария
9.1.Каждый работник обязан соблюдать требования по охране и безопасности труда, по противопожарной безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.
9.2.Все работники образовательного учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.
9.3.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны

строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VIII настоящих правил.
9.4.Руководитель образовательного учреждения обязан исполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

X. Заключительные положения

10.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.
10.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение № 2 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Перечень профессий, категорий работников, которым устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в МБОУ СОШ № 10

1. Лица, моложе 18 лет.
2. Работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным.
3. Инвалиды 1 и 2 группы,
4. Женщины, работающих в сельской местности.
5. Беременной женщины.
6. Один из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).
7. Лица, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением(ст.93 ТК РФ).
8. Многодетные родители (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском

Приложение № 3 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Перечень должностей работников МБОУ СОШ № 10 , которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№п/п	Должности работников	Количество календарных дней дополнительно к отпуску
1	Заведующий хозяйством	14
2	Специалист по кадрам	14
3	Водитель	6
4	Уборщик служебных помещений	6
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	6

Приложение № 4 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2019 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2019г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2019 год

Перечень работ, профессий, должностей работников МБОУ СОШ № 10, постоянная работа которых осуществляется в пути, или имеет разъездной характер.

.

№п/п	Список работ	Должность работника
1	Подвоз учащихся, согласно маршрута	Водитель автобуса

Приложение № 5 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени А.С.Пушкина муниципального образования Тимашевский район (МБОУ СОШ № 10).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени А.С.Пушкина муниципального образования Тимашевский район (далее – МБОУ СОШ № 10) (далее – Учреждение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

муниципальных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности, которая формируется и утверждается отдельным документом на 1 сентября и на 1 января финансового года.

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

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

1.7. Оклады педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, руководителя, заместителей руководителя устанавливаются согласно «Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы плана ПФХД» два раза в год (на 1 января, на 1 сентября).

1.8. Оклады остальных работников устанавливаются в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда.

1.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.11. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Настоящее Положение об оплате труда, не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

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

1.14. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 20 числа – за первую половину месяца; 5 числа – за вторую половину месяца.

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее -норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N x H x Д, где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного Учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных

программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н - количество учащихся в общеобразовательном Учреждении на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ – от 90 до 95 % определяемая руководителем Учреждения самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат Учреждения с учетом реальных потребностей.

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

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения.

3.1. В соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения для поощрения руководителя формируется централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения в размере – до 3% от общего фонда оплаты труда.

3.2. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения производится на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

4. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников " (далее - приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года N 2075) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года N 2075:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного Учреждения;

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

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

4.2. Руководитель Учреждения в соответствии со статьей 28 часть 3 пункт 4 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года N 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного Учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного Учреждения в соотношении:

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

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

4.3. Рекомендуемое в пункте 4.2. соотношение может быть изменено общеобразовательным Учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)+КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

4.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторской (внеурочной) деятельности.

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

организация обучения в дистанционной форме (при необходимости)

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Рекомендуемая доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя - до 20% общего фонда оплаты труда.

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

Конкретный размер стимулирующей части и дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным Учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, определяется настоящим положением об оплате труда и положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих выплат.

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

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

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включают оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

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

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторской (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

а1 - количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

а3 - количество учащихся в третьих классах;

…

а11- количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
...
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – от 0,80 до 0,95, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников, сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – до 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным Учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию, и установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения определяется на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ, и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы Учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

5.2. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года N 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года N 17-253-6.

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

О = Стп х Н х Уп х А х П х Г, где:

О - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению Учреждения.

П - коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый Учреждением самостоятельно;

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с нормативными документами) или от 1,0 до 3,0(при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами с учетом дополнительно выделенных средств из адаптационной надбавки).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается Учреждением самостоятельно.

5.4. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

5.5. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

6. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя Учреждения;

Осрп - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по пункту 5.3 с учетом коэффициентов, учитывающих категории педагогов, сложность и приоритетность предмета, возможное деление класса на группы;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются нормативным актом учредителя Учреждения.

6.2. Учредитель Учреждения может устанавливать дополнительные выплаты руководителю Учреждения за наличие квалификационной категории и другие доплаты (за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда), а также выплаты из стимулирующего фонда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя Учреждения.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными учредителем общеобразовательного Учреждения.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов и из общего стимулирующего фонда Учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливается учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

6.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере от 70 до 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 6.1.

6.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, определяется настоящим положением об оплате труда и положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих выплат.

7. Порядок и условия отраслевой системы оплаты труда.

7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения.

7.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

7.3. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункты 7.1 настоящего Положения, производится в соответствии с: профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих; профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих; должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, утвержденными правовыми актами муниципального образования Тимашевский район (приложении № 1 к настоящему Положению).

7.4. 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 Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения по отраслевой системе оплаты труда устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

7.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

7.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

8.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

8.1. Выплата стимулирующего характера производится за счёт и в пределах общей стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику не ограничивается. Периодичность выплаты вознаграждения устанавливается один раз в месяц, поквартально и на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Определение размера выплат стимулирующего характера производится на основании приложений № 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 24,26к положению об оплате труда.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих выплат. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения, воспитания учащихся, иные достижения.

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

8.2. Размеры всех выплат стимулирующего характера определяется исходя из должностных окладов в процентном выражении и в твердой сумме.

8.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

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

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

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента для педагогический работников, осуществляющих учебные процесс:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента для педагогический работников, не осуществляющих учебные процесс:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Решение об установлении размеров повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию принимается руководителем Учреждения.

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

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

8.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за качество выполнения работ;

стимулирующая выплата за выслугу лет.

стимулирующая выплата за наличие почетного звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный».

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

8.7. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам устанавливается:

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

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей выплаты не ограничивается.

8.8. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается учителям за стаж педагогической работы (согласно приложению)

Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, совмещающим должность учителя за стаж педагогической работы (как учителю)из расчета 1 ставки, а при нагрузке менее 1 ставки пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается учителям (по основной должности) за стаж педагогической работы (как учителю из расчета 1 ставки, а при нагрузке менее 1 ставки пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается учителям, совмещающим прочие педагогические должности (как педагогическому работнику) за стаж педагогической работы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается сотрудникам, совмещающим должность учителя за стаж педагогической работы (как учителю пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, общую профессию рабочего и должность работника культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

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

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за исполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности.

9.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются приложением № 6 к настоящему Положению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

9.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.11. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются приложением № 6 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

10. Порядок и условия премирования работников учреждения

10.1. В целях поощрения работников за выполненную работу за счет общего стимулирующего фонда, в соответствии с приложениями № 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 к настоящему Положению могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

10.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно и помесячно.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

10.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно и помесячно. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

11. Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются приложением № 17 к настоящему Положению.

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

12. Штатное расписание

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

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

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

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

Приложение № 1 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО МБОУ СОШ № 10

1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей.

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

1.2. Установленная учителям, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке.

1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

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

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

Приложение № 2 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО МБОУ СОШ № 10

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

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

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

2.Размер оплаты за один час указанной педагогической работы по отраслевой системе оплаты труда определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.Оплаты за часы указанной педагогической работы по нормативно подушевому финансированию определяется в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за фактически замещенные часы по формуле:

О=Стп*Ук*Ч, где

О – оплата за фактически замещенные часы;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе), (возможно деление класса на группы);

Ч – количество часов.

Приложение № 3 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на 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, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-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)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросам подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

Приложение № 4 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

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

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

1.1. 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;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

2.2. 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;

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 5 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их выплаты по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер выплат
1.	За работу с вредными условиями труда	12% по результатам аттестации рабочего места от оклада (должностного оклада),ставки заработной, за время фактической занятости рабочего на таких местах
2.	За совмещение профессий (должностей)	До 90%
3.	За расширение зон обслуживания	До 15000 руб.
4.	За увеличение объема выполняемых работ	До 7000 руб.
5.	Специалистам села за работу в сельской местности	25% от оклада (должностного оклада),ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по (ПКГ)
6.	За работу в ночное время	35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
7.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии с ТК РФ (двойной тариф) или предоставление выходного дня (по желанию работника)
8.	За обучение на дому детей-хроников	20%
9.	За исполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности	До 15000 руб.

Приложение № 6 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Виды обязательных доплат педагогическим работникам неаудиторной деятельности, не входящих в круг должностных обязанностей, включаемых в базовую часть фонда оплаты труда по МБОУ СОШ № 10

	Наименование выплат	Размер в руб.
1.	За классное руководство 1-11-х классов (за один класс).	до 3000 руб.
2.	За проверку тетрадей в 1-4 классах	до 2000 руб.
3.	За проверку тетрадей русского языка и литературы, математики в 5-11 классах	до 2000 руб.
4.	За проверку тетрадей иностранных языков, физики, химии, биологии, истории, обществознания, географии	до 2000 руб.
5.	За заведование учебными кабинетами	до 2000 руб.
6.	За заведование: учебно-опытными участками; декоративно-цветочными и парковыми участками	до 7000 руб.
7.	За работу с детьми общественно-полезным производительным трудом (ОППТ)	до 500 руб.
8.	За заведование музеем	до 1500 руб.
9.	За внеклассную работу по физкультуре	до 3000 руб.
10.	За ведение кружковой работы с учащимися	до 3000 руб.
11.	За работу с одаренными детьми, с трудными учащимися	до 3000 руб.
12.	За работу с молодыми специалистами – наставничество за каждого наставника	до 1000 руб.
13.	За руководство школьными методическими объединениями	до 1500 руб.
14.	За руководство районных методических объединений при ведении 18 часов в неделю и более по предмету, руководителем которого является педагогический работник – от ставки учителя предметника согласно ЕТС; при ведении менее 18 часов в неделю по предмету, руководителем которого является педагогический работник – от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по этому предмету.	% согласно письму (распоряжению) управления образования Тимашевский район
15.	Учителю физической культуры за организацию работы по профилактике нарко- и алкогольной зависимости (из расчета 1 ставки занимаемой должности), (Постановление главы администрации Краснодарского края №955 от 16.10.2007 года).	до 2000,00 руб.
16.	За классное руководство (согласно Постановления главы Краснодарского края № 453 от 14.08.2020 года)	4000,00 руб.
17.	За ежегодный подворовой обход населения	до 1500,00 руб.
18.	За классное руководство (согласно Постановления правительства РФ № 448 от 04.04.2020 года)	5000 руб.

Приложение № 7 к положению об оплате труда
С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2019г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2019 год

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2019 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям директора по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	Административно-управленческому персоналу школы:	
	1.1 за контроль организации внеклассных и внешкольных мероприятий в выходные и праздничные дни;	до 4000 руб.
	1.2 за переработку рабочего времени при двухсменной рабочей неделе;	до 4000 руб.
	1.3 за достижение высокой результативности в работе;	до 4000 руб.
	1.4 за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности;	до 4000 руб.
	1.5 за интенсивность и напряженность труда;	до 4000 руб.
	1.6 за качественную организацию и контроль элективных курсов, профильного и предпрофильного обучения;	до 5000 руб.
	1.7 за дежурство по школе;	
	1.8 за участие в родительских конференциях;	до 5000 руб.
	1.9 за качественную организацию и ведение документации по питанию учащихся и педагогических работников;	до 2000 руб.
	1.10 за большую работу по повышению профессионального мастерства;	до 2000 руб.
	1.11 за успешную подготовку школы к новому учебному году;	до 3000 руб.
	1.12 за выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	до 2000 руб.
	1.13 за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;	до 10000 руб.
	1.14 за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	до 2000 руб.
	1.15 за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);	до 2000 руб. до 5000 руб.
	1.16 за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	
	1.17 за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	до 2000 руб.
	1.18 за качественную организацию и проведение летнего труда, отдыха и оздоровления учащихся;	до 2000 руб.
	1.19 заместителю директора по воспитательной работе за органи-	до 2000 руб.

	зацию работы по профилактике нарко- и алкогольной зависимости (из расчета 1 ставки занимаемой должности), (Постановление главы администрации Краснодарского края №955 от 16.10.2007 года). 1.20 за организацию работы с одаренными учащимися 1.21 за работу в составе ПМПК 1.22 за инициирование к участию в инновационной деятельности - ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий 1.23.за высокий уровень подготовки документов по аттестации педагогических работников школы 1.24.За обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях 1.25. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей 1.26. За положительнаую динамику качества обученности учащихся по результатам аттестации ГИА-9, ГИА-11 1.27. За организацию, контроль и ведение работы по национальному проекту образования «Точка роста»	до 2000 руб. до 2000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб. до 7000 руб. до 5000 руб. до 5000 руб. до 5000 руб. до 3000 руб. 6000 руб.

Приложение № 8 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2019 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2019г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2019 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда учителям по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (повышение качества знаний) от 5% до 10 % от 10%	 500 руб. 900 руб.
2.	За работу классных руководителей по повышению качества знаний (отсутствие учащихся с одной «3»)	500 руб.
3.	За ведение проектной работы для 1-11 классов (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются): - участие - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 500 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 4000 руб. 5000 руб. 7000 руб.
4.	За интеллектуальные конкурсы (конкурс сочинений, викторины, «Русский медвежонок», «КИТ», «Эврика» и прочее) для 1-11 классов (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются): - участие - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 500 руб. 700 руб. 1000 руб. 1500 руб. 3000 руб. 4000 руб. 6000 руб.
5.	За творческие конкурсы (рисунки, поделки, фотографии и прочее) для 1-11 классов (стимулирование методом поглощения при заочном уча-	

	стии, при очном участии поощрения суммируются): - участие - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 500 руб. 700 руб. 1000 руб. 1700 руб. 2500 руб. 3000 руб. 4500 руб.
6.	За качественное и активное проведение внешкольной работы с детьми по физической культуре, повышающей репутацию школы (участие в соревнованиях, эстафеты, веселые старты и прочее при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются) для 1-11 классов: - участие - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 500 руб. 700 руб. 1000 руб. 2000 руб. 4000 руб. 6000 руб. 8000 руб.
7.	За участие педагогов в профессиональных конкурсах (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются): - муниципальный этап: очное участие призер победитель. - краевой этап: очное участие призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 10000 руб. 15000 руб.
8.	За большую работу по постоянному повышению профессионального мастерства (курсы, семинары, круглые столы, мастер-классы, выступления на РМО и прочее) общешкольного, районного и краевого уровня - всем педработникам, осуществляющих учебный процесс, и учителям, являющимся руководителями методических секций - общешкольный уровень (открытый урок тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, выезды за пределы района и прочее) - муниципальный уровень: - краевой уровень: - всероссийский и международный уровень:	 до 1000 руб. до 1500 руб. до 3000 руб. до 5000 руб.
9.	За подготовку и проведение общешкольных тематических мероприятий	до 5000 руб.

	воспитательного и предметного характеров (вечеров и прочее) 1- 11 класс	
10.	За подготовку и проведение общешкольных тематических мероприятий воспитательного и предметного характеров: - юбилей школы, первый звонок, последний звонок, выпускной вечер; - новый год, день учителя, вечер встречи с выпускниками, 9 мая	 до 5000 руб. до 3000 руб.
11.	Ежемесячно за руководство школьным хором и подготовку репертуара к проведению традиционных школьных праздников и мероприятий юбилей школы, первый звонок, последний звонок, выпускной вечер, новый год, день учителя, вечер встречи с выпускниками, 9 мая, 23 февраля и прочее	до 3000 руб.
12.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (ведения личных дел, проверка дневников учащихся, заполнение тетради учета посещаемости, качественная проверка тетрадей, за заполнение «сетевого города») по результатам административных проверок;	до 4000 руб.
13.	Ежемесячно за выполнение функций инструктора по туризму	до 4000 руб.
14.	За качественную и инновационную работу по подготовке стендов, плакатов, наглядных пособий и таблиц для учебного процесса	до 3000 руб.
15.	За работу по улучшению состояния учебного кабинета	до 5000 руб.
16.	Ежемесячно за непрерывный педагогический стаж 5-9 лет 10-19 лет 20-25 лет свыше 25 лет	 500 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
17.	Ежемесячно учителю, качественно выполняющему функции Председателя профсоюзного комитета школы	1000 руб.
18.	Ежемесячно учителям за дополнительную (сверх учебного плана) работу по подготовке учащихся к ГИА 11 по факту проведения консультаций (за каждый класс с 01.09.по 01.06.) 11 класс от 0 до 5 человек от 6 до 10 человек от 11 до 15 человек от 16 до 20 человек от 20 и выше	 до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 1600 руб. до 2000 руб.
19	Ежемесячно учителям русского языка и математики за дополнительную (сверх учебного плана) работу по подготовке учащихся к ГИА по факту проведения консультаций (за каждый класс с 01.09.по 01.06.) 10 класс, при наличии экономии больше 10% ФОТ	1000 руб.
20	Ежемесячно учителям за дополнительную (сверх учебного плана) работу по подготовке учащихся к ГИА 9 по факту проведения консультаций (с 01.09.по 01.06.) 9 класс от 0 до 5 человек от 6 до 10 человек от 11 до 15 человек от 16 до 20 человек от 21 и выше	 до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 1600 руб. до 2000 руб.
21	Ежемесячно учителям математики и русского языка за дополнительную (сверх учебного плана) работу по подготовке учащихся к ГИА по факту проведения консультаций (за каждый класс с 01.09.по 01.06.) 9 класс	

	от 16 до 20 человек от 20 и выше	до 1500 руб. до 2000 руб.
22.	Ежемесячно учителям русского языка за дополнительную (сверх учебного плана) работу по подготовке учащихся к написанию итогового сочинения (с 01.09.по 31.12.) 11 класс	500 руб.
23.	Учителям за работу с одаренными детьми	до 2000 руб.
24.	Ежемесячно за наставничество над учащимися и их родителей с целью реализации системы мер по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	до 1500 руб.
25.	Ежемесячно всем учителям за наличие почетного звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»	до 1000 руб.
26.	Ежемесячно за оформление, организацию и ведение школьной стенгазеты	до 1500 руб.
27.	Ежемесячно за оформление протоколов педагогических советов и совещаний администрации	до 1000 руб.
28.	Ежемесячно за работу в классах казачьей направленности	до 500 руб.
29.	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	до 5000 руб.
30.	За ведение внеклассной работы по физической культуре	до 3000 руб.
31.	За образцовое содержание кабинета по итогам административной проверки	до 2500 руб.
32.	Учителю физической культуры за организацию работы по профилактике нарко- и алкогольной зависимости (из расчета 1 ставки занимаемой должности), (Постановление главы администрации Краснодарского края №955 от 16.10.2007 года)	2000 руб.
33.	Ежемесячно за сопровождение и подвоз учащихся к школе	до 5000 руб.
34.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (благоустройство территории и прочее)	до 5000 руб.
35.	За проведение общешкольных мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни	до 3000 руб.
36.	За достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность труда по итогам административной проверки	до 4000 руб.
37.	За участие в итоговом сочинении 11 классов	от 300 до 1000 руб.
38.	За контроль и анализ своевременности заполнения системы АИС «Сетевой город»	2000 руб.
39	За заполнение книги выдачи аттестатов	до 1000 руб.
40	За активную и результативную работу классного руководителя (заполнение журналов инструктажей по ТБ, ведение документации классного руководителя, работа с категорийными семьями класса, пропаганда патриотического воспитания)	до 4000 руб.
41	За призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются): - муниципальный этап: призер	 700 руб.

	победитель. - региональный этап: призер победитель.	1000 руб. 1500 руб. 3000 руб.
42	За дополнительную подготовку к школьным, муниципальным и региональным олимпиадам.(при наличии экономии ФОТ)	до 3000 руб.
43	За работу по организации досуга обучающихся класса (мероприятия, походы, экскурсии посещение театров, музеев, выставок, концертов, соревнований и т.д)	до 5000 руб.
44	За достижение учащихся в ГИА (результаты выше краевого и районного, разовая выплата)	выше районного 15000 руб. выше краевого 20000 руб.
45	За участие педагогов в профессиональных конкурсах (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при заочном участии поощрения суммируются): - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 до 1000 руб. до 2000 руб. до 2000 руб. до 4000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб.
46	За организацию работы в лагере дневного пребывания на базе МБОУ СОШ №10 за смену, своевременное предоставление планов и отчетов в лагере.	до 10000 руб.
47	За заведование школьным музеем, проведение выставок, экскурсий, оформление стендов.	до 2000 руб.
48	За наличие внеурочной работы по предмету (организация индивидуальная коррекционная работа, предметных викторин, участие в предметной неделе, повышение интереса учащихся к предмету средствами внеурочной деятельности). Участие школьников в работе кружков, секций, клубов по предмету (численность, посещаемость, сохранность контингента)	до 5000 руб.
49	За дополнительную работу с детьми обучающимися на семейном обучении	до 1000 руб.
50	Выплата молодым специалистам (первая работа по специальности после учебного заведения и стаж работы до 3-х лет)	до 3000 руб.
51	За дополнительную работу с учащимися в режиме дистанционного обучения на электронных платформах	до 2000 руб.
52	За ведение экспериментальной работы и участие в инновационной деятельности «ЮИД»	до 1500 руб.
53	За ведение экспериментальной работы и участие в инновационной деятельности «Юнармия»	до 1500 руб.
54	За работу с обучающимися по национальному проекту образования «Точка роста»	до 1500 руб.

Приложение № 9 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда социальному педагогу и учителю-логопеду по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	За организацию работы по профилактике нарко- и алкогольной зависимости (из расчета 1 ставки занимаемой должности), (Постановление главы администрации Краснодарского края №955 от 16.10.2007 года)	до 1000руб.
2.	За высокое качество работы по подготовке победителей и призеров районных, краевых конкурсов, смотров, олимпиад, соревнований	до 5000руб.
3.	За посещение на дому трудновоспитуемых обучающихся и их родителей в вечернее время и в выходные дни	до 1000руб.
4.	За организацию и ведение школьных кружков экологического, патриотического направленностей	до 1000руб.
5.	За организацию работы по трудоустройству несовершеннолетних	до 1500руб.
6.	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различного вида контроля	до 5000руб.
7.	За наставничество над учащимися с целью реализации системы мер по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.	до 1000руб.
8.	Результативность коррекционной работы с учащимися	до 3000 руб.
9.	Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями	до 2000 руб.
10.	Ведение инновационной, экспериментальной деятельности	до 5000 руб.
11.	Выполнение незапланированной работы	до 2000 руб.
12.	За дополнительную работу с детьми ОВЗ и инвалидами	до 1500 руб.

Приложение № 10 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогу-психологу по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	Ежемесячно за организацию работы по профилактике нарко- и алкогольной зависимости (из расчета 1 ставки занимаемой должности), (Постановление главы администрации Краснодарского края №955 от 16.10.2007 года)	до 1000руб.
2.	По итогам четверти за высокое качество работы по подготовке победителей и призеров районных, краевых конкурсов, смотров, олимпиад, соревнований (стимулирование методом поглощения при заочном участии, при очном участии поощрения суммируются): - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 700 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 3000 руб.
3.	За психолого-педагогическое обследование будущих первоклассников	до 1000руб.
4.	По итогам четверти за активное участие в профессиональных конкурсах (стимулирование методом поглощения): - муниципальный этап: призер победитель. - краевой этап: призер победитель. - всероссийский и международный: призер победитель.	 2000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 5000 руб. 10000 руб.
5.	За наставничество над учащимися с целью реализации системы мер по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних	до 1000руб.
6.	За организацию и наставничество волонтерского отряда	до 5000 руб.
7.	Ежемесячно за своевременное и качественное ведение банка данных	до 4000 руб.

	учащихся, охваченных различными видами контроля	
8.	За организацию и ведение школьной службы примирения – «Школа – примирения»	до 5000 руб.
9.	За ведение документации и организацию деятельности школьного консилиума	до 5000 руб.
10.	За участие и ведение организации работы общественных органов, участвующих в деятельности школы (Совет профилактики правонарушений несовершеннолетних)	до 3000 руб.
11.	За работу с трудновоспитуемыми учащимися, состоящими на различных видах учета. Их посещение и патронаж семей	до 5000 руб.
12.	За отсутствие или положительную динамику в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	до 3000 руб.
13.	За отсутствие или положительную динамику в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися	до 3000 руб.
14.	За наличие или отсутствие зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничества, суицид, негативное поведение учащихся)	до 3000 руб.
15.	За взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	до 5000 руб.
16.	За оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей	до 3000 руб.
17.	За взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости и другими организации.	до 2000 руб.

Приложение № 11 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-библиотекаря по МБОУ СОШ № 10

№ п/п	Виды выплат	Размер
1.	За интенсивность и напряженность труда	до 1500 руб.
2.	За достижение высокой результативности в работе	до 1500 руб.
3.	За большую работу по постоянному повышению профессионального мастерства	до 1000 руб.
4.	За высокую читательскую активность учащихся	до 1000 руб.
5.	За выполнение плана работы библиотеки	до 1000 руб.
6.	За активное участие в общешкольных, районных мероприятиях	до 3000 руб.
7.	За активное участие в районных, краевых семинарах	до 5000 руб.
8.	За качественную организацию работы медиатеки	до 2000 руб.
9.	За оформление тематических выставок	до 2000 руб.
10.	За ведение банка данных по подворному обходу учащихся	до 1000 руб.
11	За высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	до 3000 руб.
12	За работу не входящую в круг основных обязанностей	до 5000 руб.
13	За подвоз учащихся	до 1000 руб.

Приложение № 12 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателя-организатора ОБЖ по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	За укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы	до 1000 руб.
2.	За оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности	до 1000 руб.
3.	За качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат	до 2000 руб.
4.	За результативность и качество работы	до 2000 руб.
5.	Разработка и содержание информационного стенда по своим направлениям деятельности	до 5000 руб.
6.	Участие в организации и проведении школьных и муниципальных мероприятий по гражданской обороне	до 4000 руб.
7.	Организация и проведение конкурсов и викторин по безопасности.	до 3000 руб.
8.	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с обеспечением безопасности жизнедеятельности.	до 3000 руб.
9.	Организация и проведение военных сборов для обучающихся	до 5000 руб.
10.	Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	до 3000 руб.
11.	Организация дежурства в праздничные дни	до 1000 руб.
12.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	до 5000 руб.

Приложение № 13 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда специалисту по кадрам по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	За качественную работу по учету и бронированию граждан, пребывающих в запасе	до 3000 руб.
2.	За качественную работу по выдаче аттестатов	до 3000 руб.
3.	За качественное ведение документации	до 3000 руб.
4.	За увеличение объема работы, связанное с началом и окончанием учебного года	до 1500 руб.
5.	За ведение архива дел образовательного учреждения	до 1500 руб.
6.	За своевременное принятие поступающей на имя директора школы корреспонденции, осуществление еѐ систематизации в соответствии с принятым в школе порядком и передает еѐ после рассмотрения директором по назначению конкретным исполнителям для использования в процессе их работы либо подготовки ответа, следит за сроками выполнения поручений директора школы, взятых на контроль, отправляет корреспонденцию.	до 3000 руб.
7.	Качественная подготовка документации для проведения конференций, семинаров и других мероприятий, проводимых на базе образовательной организации, для сотрудников школы и гостей.	до 3000 руб.
8.	Своевременное осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе, ведение книг приказов и хранит их, ведение и хранение журналов учета движения трудовых книжек.	до 4000 руб.
9.	За ведение документации по компенсационным выплатам сотрудникам за коммунальные услуги	до 2000 руб.

Приложение № 14 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда специалиста по закупкам по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	**Размер**
1.	За своевременное и качественное предоставление отчетности, ежеквартальное освоение финансирования по бюджетным и внебюджетным средствам, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	до 3000 руб.
2.	За разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 3000 руб.
3.	За своевременное размещение информации на сайте ГМУ	до 1500 руб.
4.	За ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними.	до 4000 руб.
5.	За общение и налаживание контактов с новыми поставщиками	до 5000 руб.
6.	За поиск стратегий для эффективного использования финансовых средств школы	до 3000 руб.
7.	За оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контактов в соответствии с действующим законодательством	до 3000 руб.
8.	За размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе ЕИС, РИС, ГИС	до 4000 руб.
9.	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	до 5000 руб.
10.	За соблюдение дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий, а также других нареканий относительно индивидуальной дисциплины труда	до 3000 руб.
11.	За срочность выполняемой работы	до 3000 руб.

Приложение № 15 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части младшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу по МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	Размер
1.	Водителю автобуса:	
	1.1. за качественный текущий ремонт автобуса,	до 10000 руб.
	1.2.за качественное обеспечение бесперебойной работы автобуса	до 5000 руб.
	1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы	
	1.4. за отсутствие ДТП, замечаний за полугодие.	до 6500 руб.
	1.5. за качественное выполнение срочной и/или особо-важной работы	до 4000 руб.
	для общеобразовательного учреждения	до 5000 руб.
2.	Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:	
	2.1. за оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	до 5000 руб.
	2.2. за активное участие в ликвидации последствий аварий и чрезвычайных ситуаций;	до 2000 руб.
	2.3. за выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностям;	до 5000 руб.
	2.4. за своевременное выявление неисправностей или нарушения замков, сигнальных устройств, систем тепло-, электро-, и водоснабжения,	до 5000 руб.
	принятия мер по их устранению;	до 5000 руб.
	2.5. за подготовку помещений к новому учебному году;	
	2.6. за повышение интенсивности труда в период проведения различных мероприятий на территории школы;	до 5000 руб.
	2.7. за отсутствие замечаний по нарушению трудовой дисциплины (качественное, своевременное выполнение работы; выполнение правил трудового распорядка);	до 3000 руб.
3.	Электронику:	
	3.1. за заведование кабинетом;	до 1000 руб.
	3.2. за сопровождение и поддержку установленного программного обеспечения;	до 6000 руб.
	3.3. за сопровождение и разработку сайта и веб-страницы школы;	до 5000 руб.
	3.4. за оперативное выполнение особо важных или срочных работ;	до 3000 руб.
	3.5. за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;	до 8000 руб.
	3.6.за музыкальное и информационное сопровождение школьных тематических мероприятий;	до 5000 руб.
	3.7.за обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием информационно - комуникационных техно-	до 1500 руб.

	логий; 3.8. за образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного и др.), его сохранность и ремонт 3.9. создание и развитие связей с социальными партнерами в обеспечение информационного пространства в школе. 3.10 выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями. 3.11 за информационное сопровождение в системе АИС «Сетевой город»	 до 2000 руб. до 1500 руб. до 5000 руб. до 2000 руб.
4.	Уборщику служебных помещений: 4.1.своевременная и качественная уборка служебных помещений (подготовка к новому учебному году, к началу новой учебной четверти, после проведения ремонта), отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений; 4.2.оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций; 4.3.сохранность инвентаря; 4.4.высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; 4.5.выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 4.6.соблюдения режима экономии энергоресурсов и водоснабжения; 4.7.особое условие напряженности труда -классы, коридоры -туалеты 4.8.участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, субботников и т.д.); 4.9.качество, показанное при проверках вышестоящими организациями; 4.10.отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке; 4.11.участие в озеленении, помещений и территории школы, участие в уборке территории; 4.12.отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины 4.13. за работу в особых погодных условиях (сильная жара, холод, обильные осадки)	 до 4000 руб. до 10000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб. до 3000 руб. до 3000 руб. до 3000 руб. до 3000 руб. до 1000 руб. до 3000 руб. до 1000 руб. до 3000 руб.
5.	Специалисту по охране труда: 5.1.За организацию работы по охране труда (документальное оформление); 5.2.За своевременное осуществление контроля над соблюдением законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда; 5.3.За соблюдение порядка и сроков составления отчётности о выполнении мероприятий по охране труда. 5.4. За разработку и пересмотр инструкций по охране труда, стандартов безопасности труда; 5.5. За эффективную работу по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда и оказание организационной помощи по выполнению разработанных мероприятий;	 до 3000 руб. до 2000 руб. до 5000 руб. до 3000 руб. до 4000 руб.

Приложение № 16 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заведующему хозяйством, зам.директора по АХЧ в МБОУ СОШ № 10

	Виды выплат	**Размер**
1.	За своевременное и качественное предоставление отчетности	до 5000 руб.
2.	За качественное ведение документации	до 5000 руб.
3.	За отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	до 2000 руб.
4.	За большую работу по повышению профессионального мастерства	до 5000 руб.
5.	За оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ и др.)	до 2000 руб.
6.	За переработку рабочего времени при двухсменной рабочей неделе	до 4000 руб.
7.	За дежурство в школе	до 2000 руб.
8.	За интенсивность и напряженность труда	до 10000 руб.
9.	За освоение новых программ, положений и нормативных актов	до 5000 руб.
10.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 2000 руб.
11.	За разработку проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов.	до 5000 руб.
12.	За отсутствие жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда.	до 2000 руб.
13.	Высокий уровень организации контроля за МОП (графики, журналы контроля, своевременное списания, экономия расходования средств на обслуживание зданий)	до 1000 руб.
14.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5000 руб.
15.	За ведение и контроль учета табелей по питанию 5-11 классы (за счет родительской платы)	до 3000 руб.
16.	За своевременность выявления потребностей в оснащенности материально-технической базы	до 3000 руб.
17.	За выполнение функций, не входящих в должностные обязанности (расширение зоны обслуживания)	до 5000 руб.
18.	За своевременную и результативную работу с внешними организациями.	до 2000 руб.
19.	За своевременную и качественную разработку и заполнение нормативно-технической документации	до 2000 руб.

Приложение № 17 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ
ПО МБОУ СОШ № 10

1.1. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников школы.

1.2. Материальная помощь предоставляется работникам из фонда оплаты труда, при условии его экономии.

1.3. Материальная помощь оказывается в особых случаях на основании личного заявления работника.

1.4. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

1.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

2. Материальная помощь может выплачиваться исходя из финансово-экономического положения учреждения в следующих случаях:

2.1. В связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы (потеря работы супруга, длительная болезнь близкого родственника, несчастный случай в семье) – в размере до 10000 рублей;

2.2. По случаю рождения ребенка у работника школы – в размере до 5000 рублей;

2.3. На ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего при смерти работника школы – в размере до 10000 рублей;

2.4. При получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве – в размере до 10000 рублей;

2.5. По состоянию здоровья работника школы (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплата дорогостоящего лечения) – в размере до 10000 рублей;

2.6. По случаю юбилея сотрудника школы – в размере до 10000 рублей;

2.7. Материальные выплаты к 1 сентября, ко Дню учителя, к 23 февраля, к 8 марта – в размере до 5000 рублей;

2.8. По случаю бракосочетания сотрудника– до 5000 рублей.

Приложение № 18 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Перечень должностей работникам с ненормированным рабочим днем
МБОУ СОШ № 10

1. Заведующий хозяйством
2. Специалист по кадрам
3. Педагог-библиотекарь
4. Водитель

Приложение № 19 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА
работникам МБОУ СОШ № 10

В соответствии со статьей 119ТК РФ установить дополнительные отпуска:

За ненормированный рабочий день:
Заведующему хозяйством – 14 календарных дней.
Специалисту по кадрам– 14 календарных дней.
Водителю– 6 календарных дней
Уборщику служебных помещений – 6 календарных дней
рабочему по КОЗ и С - 6 календарных дней
В соответствии со статьей 116 ТК РФ установить дополнительные отпуска:
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения аттестации рабочих мест, за фактически отработанное время:

Количество дополнительных дней уменьшается при наличии нареканий со стороны администрации.

Приложение № 20 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Перечень профессий и должностей имеющих право на льготную пенсию по МБОУ СОШ № 10

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-методической работе
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4. Заместитель директора по воспитательной работе
5. Учитель
6. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) ОБЖ
7. Социальный педагог
8. Педагог - организатор

Приложение № 21 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Перечень профессий, при которых обязательно прохождение медицинского осмотра по МБОУ СОШ № 10

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Учитель
4. Преподаватель-организатор ОБЖ
5. Социальный педагог
6. Педагог-психолог
7. Педагог - организатор
8. Педагог - библиотекарь
9. Заведующий хозяйством
10. Специалист по охране труда
11. Специалист по кадрам
12. Водитель автобуса
13. Электроник
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
15. Сторож
16. Дворник
17. Специалист по закупкам
18. Уборщик служебных помещений

Приложение № 22 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Порядок оплаты внеурочной деятельности в рамках федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) начального общего образования и основного общего образования по
МБОУ СОШ № 10

Внеурочная деятельность в рамках ФГОС начального общего образования и основного общего образования осуществляется педагогическими работниками школы, если они имеют необходимую квалификацию.

Средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования направляются на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников (в том числе на увеличение внеурочной деятельности и стимулирующих выплат).

За выполнение указанных видов работ устанавливаются доплаты. Оплата за 1 час внеурочной деятельности устанавливается в твердой сумме приказом руководителя исходя из объема средств рассчитанного из повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования.

Доплаты за часы внеурочной деятельности устанавливаются 2 раза в год (на 1 января, на 1 сентября).

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности педагогических работников, учитывается при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

Приложение № 23 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Порядок и условия выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений по МБОУ СОШ № 10

1.На основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года №299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» осуществлять выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты) в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 10.

2.Перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений:

2.1.Учителя.

2.2.Другие педагогические работники (старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности).

2.3.Обслуживающий персонал (водитель транспортного средства, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож).

3.Выплаты в МБОУ СОШ № 10 предоставляются отдельным категориям работников согласно перечню отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (п.2).

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

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц;

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников», других работников – всоответствии с трудовым законодательством.

Приложение № 24 к положению об оплате труда

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 10
имени А.С.Пушкина
Муниципального образования
Тимашевский район
_____Е.А. Шульга
« 21»марта 2022 год

С учётом мнения П.К.
Протокол № _4_от 21.03.2022г
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Н.П.Мазикина
« 21»марта 2022 год

Порядок и условия включения размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в оклады (должностные оклады) педагогическим работникам, перешедшим на отраслевую систему оплаты труда и установления размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями учителям и педагогическим работникам МБОУ СОШ № 10

На основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

1. Включить размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в крае согласно, статьи 16 Закона Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании»-115 рублей) в оклады (должностные оклады) педагогических работников, перешедших на отраслевую систему оплаты труда по основной должности.

2. Установить учителям размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в крае согласно, статьи 16 Закона Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании») в размере 115 рублей в месяц по основной должности.

Приложение № 25 к коллективному договору

ДОГОВОР № 02

ст. Медвёдовская 21 марта 2022г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы имени А.С. Пушкина муниципального образования Тимашевский район в лице директора Шульги Евгения Алексеевича именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны ,

работники организации в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 10, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет с другой стороны, на основании Коллективного договора, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1.1.Пункт.

Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзной организации для работы:

-помещение,

-средства связи,

-оргтехнику,

-транспортные средства

-иное имущество, необходимое для деятельности профсоюзной организации.

1.2.Пункт.

Профсоюзный комитет от лица работников обязуется беречь имущество учебного заведения, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду; осуществлять целевое использование предоставленных работодателем средств.

Директор МБОУ СОШ№ 10_____/Е.А.Шульга/

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ №10_____/Н.П.Мазикина/