

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 17
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район, имени Героя
Советского Союза Жигуленко Евгении Андреевны

на 2024 - 2027 год(ы)

От работников:

Председатель комитета
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

С.Н.Шепель



От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский район
имени Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.
Н.В. Миколаевская



Одобрено на общем собрании
работников

«26» февраля 2024г.

Протокол № 1 от 21 февраля 2024г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«центр занятости населения Северского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 26.02.2024 № 23

главный специалист

И.В. Миколаевская

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – правовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №17 поселка городского типа Ильского муниципального образования Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Евгении Андреевны. 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации и иные нормативные акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Шепель С.Н. организации (ПК)- (далее председателя профсоюзного комитета);
- работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения (далее – работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор признает исключительное право работодателю образовательного учреждения на планирование, управление и контроль за организацией учебно-вспомогательного процесса; на наём, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.7. Работодатель признает профсоюзный комитет (ПК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.8. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.

всех работников образовательного учреждения в течении 1 месяца с даты утверждения, регистрации.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и внесения дополнений и изменений в его содержание в образовательном учреждении образуется комиссия, в которую на равноправной основе входят уполномоченные представители работников и работодателя (ст. 35 Трудового кодекса РФ).

1.17. В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса РФ представители работников и работодателя имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.18. Представители сторон, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Порядок ведения коллективных переговоров установлен статьёй 37 Трудового кодекса РФ. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

1.19. Согласно статье 39 Трудового кодекса РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.20. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

1.21. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.22. 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 Трудового кодекса РФ).

1.23. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.24. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с законодательством.

1.25. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Работодатель и ПК отчитываются о выполнении своих обязательств 2 раза в год.

1.26. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.27. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

II. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2.2. 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 .

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, установить испытательный срок (ст. 70 Трудового кодекса РФ), до трех месяцев.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии

письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3. Председатель ПК обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель обязуется: определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы оплачивать ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

3.4.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки дополнительного профессионального образования.

3.5.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.6.В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.7.При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» п.3 ст.81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

IV. Высвобождение работников, содействие их трудоустройству

4.Работодатель обязуется:

4.1.Сообщать председателю ПК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

4.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

4.5. Стороны договорились, что:

Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.6. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы со финансирования трудовой пенсии в целях повышения

уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Социального Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

V. Прием и увольнение

5.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись, с правилами внутреннего распорядка иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, Коллективным договором (ст.68. п.3. ТК РФ).

5.2. Ознакомить работника при приеме на работу с испытанием на срок не более трех месяцев, по соглашению сторон, кроме случаев указанных в ст.70 ТК РФ.

5.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

5.5. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащие 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 или отсутствия судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

5.6. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для руководителя, заместителей - 6 месяцев.

5.7. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.9. Работодатель обязан произвести окончательный расчет в день увольнения (последний день работы) и выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5.10. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а - после принятия решения органом службы занятости населения, не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

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

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

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

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

- восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

5.14. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наём новых работников;

5.15. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя от работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Разрабатывать и согласовывать с председателем ПК должностные обязанности, инструкции на рабочем месте, на базе типовых инструкций и должностных обязанностей.

6.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

6.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования

6.6. Изменение определенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

6.7. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) устанавливается в соответствии с тарификационной нагрузкой работника и правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами.

Общим выходным днём является воскресенье.

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

6.9. Работодатель обязуется разрабатывать расписание занятий не позднее чем за три дня до начала учебного года (четверти), расписание составляется с учетом требования Роспотребнадзора и рационального использования времени учителей.

6.10. Работодатель обязуется установить учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности классов (групп). Неполная учебная нагрузка, так же, как и превышающая ставку, устанавливается с письменного согласия работника.

6.11. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с участием ПК не позднее 1 мая текущего года.

6.12. Ознакомить каждого работника с новой нагрузкой до его ухода в очередной основной трудовой отпуск.

6.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

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

6.15.Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.16.Работодатель обязан согласовывать с председателем ПК перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.17.Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК (ст.113). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя ПК.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

Работодатель обязуется обеспечить по согласованию с председателем ПК двойную оплату или предоставить другой день отдыха за работу в выходные или праздничные дни при условии согласия работника. Ст.153 ТК РФ.

6.18.Привлечение работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, статьей 113 ТК РФ допускается только с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.

6.19.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 одинарного дневного оклада сверх 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 двойного дневного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной часовой части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.20.В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается (возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

6.21. Работодатель обязуется составить график отпусков за две недели до нового года и согласовать его с председателем ПК. ст.123 ТК РФ. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. (56 календарных дней).

Непедагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

6.24.Работодатель может предоставить возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

6.25.В соответствии с законодательством, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск -7 дней (повар). Приложение № 1.

6.26.Работодатель обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней, женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида.

6.27. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней следующим работникам, имеющим ненормированный рабочий день: заместителю директора по административно-хозяйственной работе, секретарю –машинистке, делопроизводителю, заведующему производством(ст.119 ТК РФ) (Приложение 10).

6.28.Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы на срок 3 календарных дня работнику, который в течение учебного года работал без временной нетрудоспособности, а так же председателю ПК образовательного учреждения, секретарю ПК и членам ПК.

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

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

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

6.31. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией если есть экономия фонда заработной платы.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

6.32. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка — 2 календарных дня;
- первичное бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- первичное бракосочетание работника – 3 календарных дня
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

6.33. Работодатель обязуется сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную нагрузку.

6.34. Выплата зарплаты за очередной отпуск производится за три дня до его начала ст.136 ТК РФ.

6.35. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.36. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 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;

6.38. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.39. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.40.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.41.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом ст. 371 ТК РФ.

6.42.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VII. Оплата и стимулирование труда

7.1. Оплата и стимулирование труда работников школы производится в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда и «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район в условиях нормативно-подушевого финансирования», утвержденным работодателем с учетом мнения ПК, по согласованию с председателем профсоюзной организации, а также с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуенко Е.А.» и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.», утвержденными работодателем с учетом мнения ПК, по согласованию с председателем ПК и Управляющего совета школы.

7.2. Размер фонда оплаты труда определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ.

7.3. Работодатель разрабатывает штатное расписание образовательного учреждения, определяет перечень структурных подразделений, с указанием наименования должности, профессии, с указанием квалификации и сведений о количестве штатных единиц в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс устанавливается в размере 70% от объема базовой (тарифной) части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т);

б) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия устанавливается в размере 30% от объема тарифной части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т);

7.4. Годовое количество часов определяется по учебному плану, утвержденном на заседании педагогического совета, кроме случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и др.)

7.5. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, базовый оклад (ставка заработной платы) корректируется на поправочный коэффициент, учитывающий среднегодовое повышение заработной платы, а с месяца, в котором предусмотрено повышение, к базовому окладу применяется соответствующий повышающий коэффициент.

7.6. Применять коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы от 1,0 до 2,0. Заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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

7.7. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. Повышение заработной платы на 20%. По решению учреждения расчет заработной платы педагогов, осуществляющих обучение на дому, может производиться исходя из тарифной ставки с учетом повышения.

7.8. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится один раз в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

7.9. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей устанавливается согласно Приложению №2 к коллективному договору.

7.10. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

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

7.12. Выплаты стимулирующего характера, доплаты, не входящие в тарифную часть фонда оплаты труда (за классное руководство, проверку тетрадей и др.), премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств.

7.13. Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем школы по согласованию с ПК и Управляющим Советом школы. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда определяются в соответствии с утвержденными Положениями об оплате труда.

7.14. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам направляется на увеличение надтарифного фонда оплаты труда.

7.15. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7.16. Источником выплаты стимулирующего характера является экономия фонда оплаты труда.

7.17. Доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности производятся от тарифной ставки (оклада) работников школы. Тарифные ставки (оклады) работников государственных учреждений Краснодарского края отрасли «Образование» определяются на основе тарифной сетки, утвержденной Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Закон № 1572-КЗ);

7.18. Тарифные ставки (оклады) педагогическим работникам определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, на основании Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37, тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников государственных учреждений Краснодарского края отрасли «Образование».

Изменение размеров тарифных ставок (окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера тарифной ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

При наступлении у работника права на изменение размера тарифной ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.19. Работодатель осуществляет оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.20. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

7.21. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

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

- временной нетрудоспособности;

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

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

7.22. Тарификация учителей производится один раз в год: на первое сентября текущего календарного года.

7.23. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей.

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

7.25. Работодатель производит компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 209 ТК РФ).

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

Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда работникам в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ - 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение № 3)

7.26. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10-е и 25-е числа текущего месяца. Заработная плата перечисляется работникам на расчетный счет открытый им в отделении Сбербанка России.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем или праздником, расчет производится с работниками накануне.

Работник, согласившийся на выплату зарплаты в безналичной форме, впоследствии может потребовать выплачивать её наличными денежными средствами. Он также вправе изменить банковский счет, на который ему перечисляется зарплата.

7.27. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитавшейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения председателя ПК (Приложение № 9)

7.28. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.29. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательного учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ.

8.1.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

—при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

—при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

—в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.1.4. Ходатайствовать перед УО о выделении мест для детей работников в ДООУ.

8.1.5. Организовать в учреждении общественное питание.

8.1.6. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение № 4).

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

9.1.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

- 9.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
- 9.1.5. Проводить обучение по охране труда работников образовательных организаций (руководителя, специалиста по охране труда, заместителя директора по АХР, начальник лагеря труда и отдыха, начальник лагеря дневного пребывания) не реже 1 раза в три года.
- 9.1.6. Обеспечивать проведение инструктажей для работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
- 9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с председателем ПК.
- 9.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 9.1.10. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.
- 9.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложениями № 1, 3 к настоящему коллективному договору.
- 9.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (Приложение №5 и № 6).
- 9.1.13. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
- 9.1.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 9.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае противопоказаний.

- 9.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 9.1.17. При несчастном случае на производстве при установленной комиссией вине работодателя выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% от одного среднего заработка из фонда экономии заработной платы.
- 9.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками, требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.1.19. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.20. Назначить сотрудника школы, прошедшего соответствующую подготовку, ответственным работником по охране труда в школе с ведением этих вопросов.
- 9.1.21. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.1.22. Организовать совместно с председателем ПК ремонт помещений школы, подготовку учреждения к новому учебному году.
- 9.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников образовательной организации.
- 9.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 9.4. Работодатель обязуется обеспечить выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме.
- 9.5. В соответствии со ст. 384 ТК РФ работодатель обязуется образовать комиссию по трудовым спорам МБОУ СОШ № 17 из числа работников и работодателя.
- 9.6. Работники обязуются:
- 9.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 9.6.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.
- 9.6.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.6.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя, либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

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

Х. Соблюдение трудовой дисциплины

10.1. Работники образовательного учреждения обязаны добросовестно выполнять свои трудовые функции, возложенные на них трудовым договором, выполнять приказы и предписания, доводимые с помощью письменных и устных распоряжений

10.2. Все работники учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы образовательного учреждения, устанавливающие трудовые обязанности работника возложенных на него перечислены выше) администрация образовательного учреждения вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение (по соответствующим основаниям).

10.4. Увольнение работника по инициативе работодателя возможно только в случаях определенных ст.81 ТК РФ.

10.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

10.7. Работники, избранные в состав профсоюзных органов не освобожденные от основной производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются (ст.374 ТК РФ)

10.7.1. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномоченного их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

10.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков установленных ТК РФ.

10.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

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

10.8.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

10.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

10.10. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

10.10.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины и совершения аморального проступка.

10.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием, он вправе обратиться в Государственную инспекцию труда и (или) в суд.

10.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе

самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт ПК членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

11.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил председателя ПК представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

11.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

11.3.5. Предоставлять ПК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

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

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

11.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

11.5. С учетом мнения председателя ПК производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

11.6. С учетом мотивированного мнения председателя ПК производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по следующим основаниям:

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

11.7. По согласованию с председателем ПК производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

11.8. С предварительного согласия председателя ПК производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа ПК (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа ПК, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа ПК, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- 11.9. С предварительного согласия выборного профсоюзного органа производится:
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 11.10. Члены выборного органа ПК освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 11.11. Члены выборного органа ПК, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия председателя ПК подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 11.12. Члены ПК включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х II. Обязательства профсоюзного комитета

Выборный орган Профсоюзного Комитета обязуется:

12.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

- 12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.
- 12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 12.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 12.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 12.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 12.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 12.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.
- 12.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
- 12.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.
- 12.14. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении земельных участков.
- 12.15. Ходатайствовать перед УО о выделении мест для детей работников в ДООУ.

ХIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

13.3.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.

13.4. 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).

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

13.6.Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

13.7.Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в КД, в период срока его действия, могут разрешаться сторонами путем принятия компромиссного решения.

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

XIV. Срок действия и контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

14.1Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет, в порядке установленном ст.36 ТК РФ.

14.2.На срок действия коллективного договора, при условии двухстороннего выполнения всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива, исключая забастовки.

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

14.4.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.

14.5.Представитель ПК рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже двух раз в год.

14.6.Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже одного раза в год.

14.7. 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.

Приложение №1
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
« ____ » _____ 2024 г.

Перечень

**профессий, должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в
которых дает право на дополнительный отпуск.**

№	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	основание
1	Повар	7	Специальная оценка условий труда

Приложение №2
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район
имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.
в условиях нормативно-подушевого финансирования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций отрасли «Образование», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

- осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - Постановление № 225);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее - Постановление № 37);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - Приказ № 216н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее - Приказ № 247н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее - Приказ № 248н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее - Приказ № 541н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - Приказ № 761н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее - Приказ № 916н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее - Приказ № 165н);
 - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее - Приказ № 559н);
 - приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ № 1601);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ № 536);

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Закон № 1572-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее - Закон № 2770-КЗ);

- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Общие требования);

- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

- решение Совета муниципального образования Северский район от 6 ноября 2008 года № 778 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Северского района»;

- постановление администрации муниципального образования Северский район от 28 декабря 2023 года № 2544 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района»;

- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Северский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., реализующих основную программу начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования, находящегося в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район (далее - МОО).

1.3. Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.,
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с профсоюзным комитетом образовательной организации.

1.5. Условия оплаты труда работника МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

1.9. Установление заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, производится 1 раз в год по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

Проведение тарификации осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

1.10. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательной организацией в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Заработная плата выплачивается работникам МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., ежемесячно 10 и 25 числа.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников МО" настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок за-

работной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1 квалификационный разряд | – 8121 рубль; |
| 2 квалификационный разряд | – 8365 рублей; |
| 3 квалификационный разряд | – 8616 рублей; |

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)

– 8875 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 4 квалификационный разряд | – 8875 рубля; |
| 5 квалификационный разряд | – 9142 рублей; |

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 6 квалификационный разряд | – 9417 рублей; |
| 7 квалификационный разряд | – 9700 рублей; |

3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником

– 9991 рубль;

работ и профессий рабочих
4 квалификационный уровень – 10291 рубль.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень – 8365 рублей;

2 квалификационный уровень – 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень – 8616 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" – 8703 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория – 8789 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория – 8875 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" – 8961 рубль;

2 квалификационный уровень – 8703 рубля;

3 квалификационный уровень – 8961 рубль;

4 квалификационный уровень – 9047 рублей;

5 квалификационный уровень – 9133 рубля;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень – 8875 рубля;

2 квалификационный уровень – 8964 рубля;

3 квалификационный уровень – 9053 рубля;

4 квалификационный уровень – 9142 рубль;

5 квалификационный уровень – 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень – 10291 рубль;

2 квалификационный уровень – 10394 рубля;

3 квалификационный уровень – 10497 рубля.

2.4.3. По занимаемым должностям работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (за

исключением должности тренера-преподавателя, инструктора-методиста в МОО, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, (далее – МОО ФКиС)) на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	– 8616 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	– 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10091 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	– 12522 рубль;
2 квалификационный уровень	– 13524 рубль;
3 квалификационный уровень	– 13649 рублей;
4 квалификационный уровень	– 13775 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	– 12730 рублей;
2 квалификационный уровень	– 14003 рубль;
3 квалификационный уровень	– 14640 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	– 8875 рублей;
старший специалист, старший специалист по закупкам	– 8964 рубль;
ведущий специалист	– 9142 рубль;
главный специалист	– 9230 рубль;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	– 13464 рубль;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649 рубль;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	– 14003 рубль.

2.5. Перечень общих профессий рабочих образовательного учреждения

отражен в **приложении №8** к настоящему Положению.

Перечень общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МОО отражен в **приложении №9** к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

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

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

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. 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 № 1601](#).

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с [приложением 3](#) к настоящему Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., устанавливаются в соответствии с [приложением 3](#) к настоящему Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в [приложении 3](#) к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять **четыре процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

3.3.3. Доплата устанавливается (расширение зоны обслуживания до 200%):

3.3.3.1. Оформление документов социально-страховой комиссии, работа с отчетностью для военкомата, за ведение архива, организацию и подготовку запросов, архивных справок.

3.3.3.2. Работа со специализированными сайтами, программами, электронными системами документооборота.

3.3.3.3. Составление отчетности по муниципальному заданию.

3.3.3.4. Учет, регистрация договоров на поставку продуктов питания, договоров на питание между родителями и МБОУ СОШ №17, формирование приказов по питанию, составление смет расходов, ежемесячный сбор и проверка табелей питания учеников, формирование сводных табелей питания,

3.3.3.5. Сбор документов и квитанций на компенсацию коммунальных услуг педагогов, составление реестров к компенсации и сдача их в бухгалтерию ЦБ УО.

3.3.3.6. За работу контрактного управляющего (ответственного за подготовку и осуществление государственных и муниципальных закупок).

3.3.3.7. Приготовление завтраков, обедов, полдников для школьников МБОУ СОШ № 52.

3.3.4. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

3.4.1.превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – от 26 учащихся: педагогическим работникам в размере 2% от оклада не зависимо от количества классов;

3.4.2.замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

3.4.3.осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья – педагогическим работникам в размере 2% от оклада не зависимо от количества учащихся.

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500,00 рублей.

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

Перечень должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа Северского района, утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район (далее по тексту - управление образования).

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.7. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением N8,10,11 к настоящему Положению.

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

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

3.8.1. Выплата за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам общеобразовательной организации, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000,00 рублей в месяц.

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

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

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

3.8.2. За выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета, размер и порядок выплаты которой утверждены постановлением администрации муниципального образования Северский район от 7 сентября 2020 года № 1297 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район» (с изменениями).

Размер вознаграждения за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 5000,00 рублей в месяц педагогическим работникам, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции

классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

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

3.8.3. Выплаты за дополнительную работу учителя, непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ. К ним относится перечень видов работ:

- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися при подготовке к ЕГЭ и ОГЭ по обязательным предметам и предметам по выбору, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования;
- аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования;
- применение дистанционных образовательных технологий;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательной организацией самостоятельно (**приложение 10,11**).

Сумма выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя в общеобразовательной организации, определяется в абсолютном значении. Часы внеурочной деятельности в классах **ФГОС** оплачиваются путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов учителю в неделю. Расчет оплаты за проведение часов внеурочной деятельности учителя в классах **ФГОС**, определяется исходя из ставки заработной платы педагогических работников 1 квалификационного уровня (п.2.4.3.) и фактической нагрузки в неделю.

3.9. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами

работ, выполняемыми педагогическими работниками образовательного учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

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

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

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательного учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

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

3.10. Приказом управления образования могут утверждаться рекомендованные для образовательного учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) руководителем образовательного учреждения учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

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

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

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.14. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.15. Решение о выплатах компенсационного характера руководителю учреждения принимает руководитель управления образования и выплачиваются на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район.

3.16. Решение о введении соответствующих выплат компенсационного характера и их конкретных размерах принимается МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

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

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

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

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем общеобразовательной организации с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем

повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

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

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

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

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

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

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

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

4.6. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., осуществляются выплаты стимулирующего характера. Перечень должностей отдельных категорий работников общеобразовательной организации, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район, размер и порядок выплаты утверждены постановлением администрации муниципального образования Северский район от 21 декабря 2017 года № 1883 «Об утверждении порядка и условий выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район» (со всеми изменениями) и приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район от 29 декабря 2018 года №2242 «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций» (со всеми изменениями).

4.8. Выплата отдельным категориям работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющим образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

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

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

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.9. В целях привлечения педагогических работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся по основному месту работы в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию муниципального образования Северский район (далее – молодой педагог) осуществлять выплаты стимулирующего характера молодому педагогу в размере 3000 (трех тысяч) рублей ежемесячно в течение трех лет со дня трудоустройства, трудоустроенных с 1 сентября 2018 года.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, МОО вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) стимулирующего характера молодому педагогу является осуществление им в возрасте до 35 лет (включительно) трудовой деятельности в общеобразовательной организации, расположенной на территории Северского района, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документов об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

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

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц; при заключении срочного договора между общеобразовательной организации, расположенной на территории Северского района, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

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

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую общеобразовательную организацию, расположенную на территории Северского района. Общеобразовательная организация, расположенная на территории Северского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Общеобразовательная организация, расположенная на территории Северского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте общеобразовательной организации, расположенной на территории Северского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей»;

Общеобразовательная организация, расположенная на территории Северского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

4.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в общеобразовательной организации могут быть установлены **премии**:

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

4.10.2. за выполнение особо важных или срочных работ;

4.10.3. отраслевому профессиональному и международному празднику.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя общеобразовательной организации, с учетом мнения органа управляющего совета общеобразовательной организации при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательной организации.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

4.11.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью общеобразовательной организацией;

4.11.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

4.11.6. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяться в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

4.12. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до **15000,00 руб.** при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

4.13. Решение о премировании руководителя организации принимается начальником управления образования и выплачивается, на основании, приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательной организации.

4.14. Премия к отраслевому профессиональному празднику и международным праздникам может быть выплачена работникам общеобразовательной организации вне зависимости от занимаемой должности:

Работникам общеобразовательной организации – ко Дню защитника Отечества и Международный женский день (23 февраля и 8 марта):

Работникам общеобразовательной организации – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы не менее шести месяцев. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере и максимальным размером не ограничена.

4.15. Премии, предусмотренные пунктами 4.11., 4.12., 4.13. и 4.14. учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя общеобразовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.16. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 4.6. – 4.12. настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.17. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 4.2. – 4.5. раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

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

4.19. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя общеобразовательной организации в пределах бюджетных

ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда и оформляются приказом общеобразовательной организации.

4.20. Установление выплат стимулирующего характера по критериям оценки качества работы работников МБОУ СОШ № 17 производится в рублях, по приказу директора учреждения, за месяц, учебную четверть, полугодие, год на основании протокола собрания Управляющего совета школы. **(Приложение 10, 11).**

4.21. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.22. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., Правил внутреннего распорядка и должностных инструкций.

4.23. Если на работника учреждения в четверти, по результатам которой устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, Устава школы, Правил внутреннего распорядка, за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся, имелась обоснованная жалоба обучающихся или их родителей (законных представителей), то выплаты стимулирующего характера ему могут быть отменены или уменьшены.

4.24. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок или единовременно по итогам учебной четверти, полугодия или учебного года.

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости образовательного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в **приложении 9** к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения образовательного учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение образовательного учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом управления образования.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования.

Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

По решению управления образования руководителю образовательного учреждения, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

5.5. По решению управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются управлением образования.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же образовательного учреждения.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы образовательного учреждения, установленными управлением образования.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника образовательного учреждения приказом управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника образовательного учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом управления образования;

работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения, в случае его смерти – на основании письменного заявления ближнего родственника и справки о смерти;

работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения, в случае смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника и справки о смерти.

6.2. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях и размерах (включительно):

длительная болезнь работника (более 2 – х месяцев) – до 4000,00 рублей;

юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет, 55 лет и 60 лет, мужчинам – 50, 55, 60 лет и 65 лет) – до 3000,00 рублей;

рождение ребенка у работника – до 2000,00 рублей;

смерть работника – до 3000,00 рублей;

смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – до 3000,00 рублей;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000,00 рублей;

при первичном бракосочетании работника до 5000,00 руб.

6.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ, статьей 5 Закона № 1572-КЗ, решением Совета муниципального образования Северский район №778, постановлением администрации муниципального образования Северский район № 2544 месячная заработная плата работников образовательного учреждения месячная заработная плата работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда образовательного учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

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

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

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

за работу в ночное время;

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

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Северский район предоставляется ежегодная денежная выплата к началу учебного года, порядок предоставления которой утвержден постановлением администрации муниципального образования Северский район от 5 сентября 2022 года № 1632 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Северский район и утверждении порядка ее предоставления».

Размер ежегодной выплаты устанавливается в размере **5750,00 рублей**.

6.5. В пределах объема средств на оплату труда работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям образовательного учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом (**Приложение № 6**).

В штатном расписании указываются должности работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, профессиональный квалификационный уровень (ПКУ), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район

имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., трудоустроенным на штатные должности.

6.6. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает в пределах фонда оплаты труда штатное расписание образовательной организации, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретной организации (положение об оплате труда и другие) в соотношении:

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

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 организации.

6.7. Рекомендуемое в пунктах 6.6. настоящего Положения соотношение может быть изменено образовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ
рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Северский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровнем
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик; аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор
1	2
	хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик

	шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; столяр строительный, слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок;
1	2
	машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; облицовщик-плиточник; обувщик по

	индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; охранник; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; столяр строительный; слесарь - электромонтажник; телефонист; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водитель погрузчика; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; охранник; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; столяр строительный; токарь; токарь-
1	2
	расточник; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского

	оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

ПЕРЕЧЕНЬ
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих МОО

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	
1	2	
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом,	

	заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража) должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	

3. Межотраслевые должности служащих третьего уровня

1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех	
	наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	

4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня

1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
образовательных организаций

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., (далее – Порядок).

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от

объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

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

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

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МОО, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
МОО

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., применяется при оплате:

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 1 к настоящему Положению.

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район от 29 декабря 2018 года № 2242 «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций» по занимаемой должности педагогического работника МОО.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МБОУ СОШ №17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А., которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ №17, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ №17 самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с

1	2
	образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим

1	2
	кабинетом, психолога

Примечание.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

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

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МОО 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, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

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

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МОО 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:

3.1. 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 2](#) настоящего Порядка.

3.2. 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.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 2 и 3](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка,

а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Приложение № 7

к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 17
МО Северский район имени

ПОРЯДОК

распределения штатной численности работников общеобразовательного учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы;
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий производством (шеф-повар);

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

учитель.

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовкой);

педагог-организатор;

социальный педагог;

педагог-психолог;

учитель-логопед;

педагог дополнительного образования;

педагог-библиотекарь.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
инженер;
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
делопроизводитель;
секретарь-машинистка;
экономист.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
сторож (вахтер);
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам МОО

п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МОО	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа, в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "кадетский (морской кадетский) корпус", "казачий кадетский корпус" – работникам МОО	до 20 процентов

1	2	3
3	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам МОО; специалистам МОО, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
4	За работу в общеобразовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы – работникам МОО; за работу в указанных общеобразовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима – работникам МОО	50 процентов дополнительно на 10 процентов
5	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
6	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов
7	За работу в дошкольных образовательных организациях вида – центр развития ребенка – детский сад	20 процентов
8	За работу в дошкольных образовательных организациях комбинированного и общеразвивающего вида	7 процентов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей МОО**

№ п/п	МОО, группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
I. Руководители муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	29 550,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,049
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,059
4	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,119
5	МОО V группы по оплате труда руководителей	1,153
II. Руководители муниципальных общеобразовательных организаций (за исключением указанных в разделе I)		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,269
III. Руководители муниципальных образовательных организаций дополнительного образования		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	27 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,180
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,227
IV. Руководители муниципальных дошкольных организаций		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	24 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,100
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,150
4	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,269

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 17
МО Северский район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Евгении Андреевны

**Перечень видов выплат и конкретный размер за дополнительные виды работ,
относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя
МБОУ СОШ № 17**

№ п/п	Наименование показателя	в сумме
1.	Проверка письменных работ пропорционально наполняемости классов: - начальные классы - математика 5-6 классы - алгебра 7-8 классы - алгебра 9-11 классы - геометрия - русский язык 5-8 классы - русский язык 9-11 классы - литература - история - обществознание 5-8 классы - обществознание 9-11 классы - биология, химия, физика, география, английский язык - кубановедение, ОРКСЭ, информатика	50,6 руб. 9,0 руб. 9,0 руб. 13,0 руб. 2,75 руб. 11,0 руб. 13,0 руб. 2,75 руб. 1,10 руб. 1,10 руб. 10,0 руб. 2,75 руб. 0,60 руб.
2	Заведование элементами инфраструктуры - мастерскими (за две мастерские) - пришкольный участок - теплица	1000 500 500
3	Руководство школьными предметными комиссиями, методическими объединениями (за каждый)	1000
4	За работу с химическим оборудованием и химическими реактивами	1100
5	Организация спортивно массовой работы	500
6	Выполнение функциональных обязанностей администратора школьного сайта	5000
7	Ведение отчётности по питанию	3000
9	Ведение протоколов педагогических советов Ведение протоколов совещаний при директоре Ведение протоколов Управляющего совета	500 500 500

10	Условия работы в кабинете информатики	500
11	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся, выполнение Закона Краснодарского края № 1539-КЗ: - ежемесячные доплаты отдельным категориям педагогических работников за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени: -заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе -учителю по физической культуре; -педагогу-психологу -социальному педагогу.	2000 2000 1000 1000
12	Обеспечение исправного состояния музыкального оборудования, проведение общешкольных мероприятий	500
13	Организация работы ГО, ЧС	1000
14	Организация работы по ТБ	500
15	За ведение работы по учету военнообязанных	500
16	Выполнение функции координатора АСУ «Сетевой город. Образование»	3000
19	ФГОС СОО ПРОФИЛЬНЫЕ ПРЕДМЕТЫ	
19.1	Подготовка на профильном уровне предметов, необходимых для поступления в ВУЗ, за 1 час в неделю	200,00

Приложение №11
к «Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район
имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.»

1.Критерии оценки качества и результативности работы педагогического персонала

№ п/п	Основание	Примечание	Сумма, в рублях
Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников общеобразовательного учреждения			
1.2	Результаты ЕГЭ по предметам обязательные: (русский язык и математика) выше среднерайонного выше среднекраевого экзамены по выбору выше среднерайонного выше среднекраевого	По итогам аттестации (протоколы ЕГЭ)	2000 3000 500 1000
1.3	Результаты ОГЭ- 9 по предметам обязательные: (русский язык и математика) выше среднерайонного выше среднекраевого экзамены по выбору выше среднерайонного выше среднекраевого	По итогам аттестации (протоколы ОГЭ – 9)	 1000 2000 500 1000
1.4	Победители предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального (за одного человека) регионального федерального международного уровней.	Команда или один участник.	 500 3000 5000 7000
1.5	Призёры предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального (за одного человека) регионального федерального международного уровней.	Команда или один участник.	 300 1000 2000 5000

1.6	Подготовка победителей и призёров творческих конкурсов районного уровня краевого уровня всероссийского уровня международного уровня	За каждого учащегося, группу учащихся по условиям конкурса. При условии предоставления подтверждения.	300 1000 2000 3000
1.7	Подготовка школьных спортивных команд – победителей и призёров соревнований (спартакиад) районного краевого всероссийского уровней	За группу учащихся по условиям конкурса. При условии предоставления подтверждения.	500 1000 2000
1.8	Достижения учителя в конкурсах профессионального мастерства районного уровня краевого уровня всероссийского уровня международного уровня	Победитель.	5000 7000 10000 15000
1.9	Достижения учителя в конкурсах профессионального мастерства районного уровня краевого уровня всероссийского уровня международного уровня	Призер, лауреат.	3000 5000 8000 10000
1.10	Обобщение и распространение передового педагогического опыта Выступление - на конференциях - на семинарах - районного; - краевого; - федерального	При условии предоставления подтверждения (приказ, сертификат, протокол и тд).	500 2000 3000
1.11	Руководство и участие экспертной деятельности	Проверка олимпиадных работ	400
1.12	Проведение открытого воспитательного мероприятия на высоком профессиональном уровне (классный час, линейка и т.д.) Районного уровня Краевого уровня	За каждое проведённое мероприятие.	500 1000

2. Критерии оценки качества и результативности работы административно-управленческий персонал (заместитель директора по УВР, ВР, АХР, заведующий производством)

п/п №	Основания	Сумма, в рублях
2.1	Руководство экспериментальной работой федерального, краевого, районного уровней	1000
2.2	Победа учреждения в конкурсе ПНПО	5000
2.3	Высокие результаты государственной итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ (9-11 классы)	1000
2.4	Подготовка документов к аттестации учреждения, участию в конкурсах, разработка программы развития учреждения, наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	1000
2.5	Публикация по распространению опыта работы учреждения, подготовка публичного доклада директора учреждения	1000
2.6	Отсутствие преступности и правонарушений среди учащихся	1000
2.7	Оформление материалов информационных стендов	300
2.8	Организация и проведение краевых и районных мероприятий по распространению опыта работы учреждения	1000
2.9	Эффективная организация работы летнего оздоровительного лагеря, лагеря труда и отдыха, ученической бригады	1000
2.10	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	500
2.11	За включенность родителей детей "группы риска" в жизнедеятельность школы(патруль, контроль)	500
2.12	Организация и контроль за качественным осуществлением работы по дистанционному обучению	1000
2.13	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	500
2.14.	Отсутствие замечаний по итогам инспекционного контроля	1000
2.15	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	1000
2.16	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	1000
2.17	Обеспечение выполнения требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, ГО и ЧС.	1000
2.18	Своевременное прохождение медицинских осмотров обучающихся и сотрудников	1000
2.19	Организация современной системы анализа финансово-экономической деятельности учреждения. Учет, регистрация хозяйственных договоров, составление смет расходов. Знание ПК в объеме продвинутого пользователя, необходимое для работы с профессиональными программами	5000

2.20	Использование современных технологий в организации горячего питания, высокий уровень организации технологий производства	8000
2.21	Отсутствие предписаний и замечаний в организации питания	3000
2.22	За качественную организацию питания учащихся в лагере дневного пребывания	2000
2.23	Качественная подготовка договоров с поставщиками	2000

2. Критерии оценки качества и результативности работы учебно-вспомогательного персонала (делопроизводителя, секретаря- машинистки, специалист по охране труда, специалист по кадрам, электроник, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учителям.)

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
3.1	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	2000
3.2	Работа со специализированными сайтами, программами, электронными системами документооборота	3000
3.3	Высокий уровень ведения и оформления документов по Пенсионному фонду, медицинскому страхованию, оформление документов социально-страховой комиссии, работа с военкоматом.	3000
3.4	Ведение документации финансово-экономической деятельности Учреждения (учет, регистрация хозяйственных договоров, составление финансовой отчетности, составление смет расходов, тарификации и другое)	3000
3.5	Ведение технической документации	1000
3.6	Соблюдение безопасных условий труда	500
3.7	За качественное ведение работы с допризывной молодежью	500
3.8	Работа со специализированными сайтами, программами, электронными системами документооборота	6000

4. Критерии оценки качества и результативности работы педагогического персонала, не осуществляющих учебный процесс (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь):

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
4.1	Работа с библиотечным фондом школьных учебников Проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счет дополнительных источников финансирования	2500

4.2	За сохранность технического оборудования	1000
4.3	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	1000
4.4	Качественная подготовка и проведение обзорных бесед, консультаций	300
4.5	Качественное проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения	300
4.6	Качественное оформление наглядной агитации, стендов	1000
4.7	Работа по профилактике нарко и алкогольной зависимости, табакокурения, с привлечением специалистов. Консультации с родителями.	1000
4.8	Качественная работа по сохранению библиотечного фонда; рейды по проверке учебников.	500

5. Критерии оценки качества и результативности работы обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, мойщик посуды)

п/п №	Основание	Сумма, в рублях
4.1	Контроль за применением безопасных приемов работы при ручной и машинной обработке продуктов. Контроль за исполнением правил эксплуатации весовых и измерительных приборов.	2000
4.2	Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	900
4.3	За сохранность технического оборудования	1000
4.4	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	4000
4.5	Успешное содержание, ремонт здания, территории Учреждения (озеленение территории, разработка и создание ландшафтного дизайна)	3000 700
4.6	При уборке помещений (в том числе спортивного зала), территории школы и обслуживанию здания школы, соблюдение правил и норм охраны труда, а так же противопожарной защиты и безопасности.	1380
4.7	Экономия моющих и чистящих средств, при ежедневной уборке производственных и учебных помещений.	1000
4.8	Уборка помещений после ремонта	3000
4.9	Работа и обслуживание производственного технологического оборудования; высокий уровень технологии производства.	1500
4.10	Участие в ремонте школы	5000
4.11	Работа по уборке дополнительных площадей	1000

4.12	Оперативность выполнения технических неполадок	1500
4.13	Соблюдение безопасных условий труда.	500
4.14	Обеспечение исправного состояния учебных приборов	500
4.15	Экономия электроэнергии в производственном процессе.	500

Приложение №3
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
« ____ » _____ 2024 г.

Перечень профессий, должностей
с вредными и (или) опасными условиями труда, работа
в которых дает право на повышение оклада (тарифной ставки) на 4 %

1.Повар

Приложение №4
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени

Героя Советского Союза
 Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
 « ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени Героя Советского
 Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
 « ____ » _____ 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и председателем ППО
от работников МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО северский район
имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.
на 2024 – 2027г.г.

№ п\п	Содержание мероприятий	ед. учёта	кол-во	стоимость работ тыс. руб	сроки выполнения мероприятий	ответственный за выполнение	Кол-во работников еоторым улучшают условия		Кол-во работников освобожденных от тяж.работ	
							всего	женщин	всего	женщин
1	Создание постоянно действующей комиссии по проверке требований охраны труда	Чел.	3	-	2024-2027	работодатель				
2	Обучение по проверке требований охраны труда руководителей и специалистов	Чел.	5	30, 000	2024-2027	работодатель				
3	Организация проведения инструктажа по охране труда (вводного, первичного, повторного и др)	чел	73	-	постоянно	работодатель				

4	Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	шт	по мере необходимости	-	2024 – 2027г	работодатель				
5	Проведение периодического мед.осмотра работникам	чел	69	22,0 000	2024 – 2027г	работодатель				
6	Проведение специальной оценки условий труда	места	75	30, 000	2024- 2027	работодатель				
7	Проведение мероприятий по предупреждению распространения коронавирусной инфекции	Шт.	По мере необходимости	По мере надобности	2024 – 2027г	работодатель				

Работодатель

Н.В.Миколаевская

Председатель ППО

С.Н.Шепель

Приложение №5
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени
 Героя Советского Союза
 Жигуленко Е.А.
 _____ С.Н.Шепель
 « ____ » _____ 2024г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени Героя Советского
 Союза Жигуленко Е.А.
 _____ Н.В.Миколаевская
 « ____ » _____ 2024г.

**Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной
 обуви и других средств индивидуальной защиты работникам**

№	Профессия/должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Повар	костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 1 шт.
2	Кух. рабочая	халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт.
3	Уборщик служебных помещений	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 3 пар
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный или костюм, перчатки резиновые, рукавицы комбинированные, Сапоги резиновые	1 шт. 3 пары 3 пары 1 пара
5	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей, Рукавицы комбинированные, Очки противопыльные, Респиратор.	1 шт. 2 пары 1 шт. 1 шт.

Приложение №6
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени
 Героя Советского Союза
 Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
 «_____» _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени Героя Советского
 Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
 «_____» _____ 2024 г.

Перечень профессий работников/должностей,
которым за работу, связанную с загрязнением рук, установлена
бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

№	Наименование профессии/должности	Наименование выдаваемого средства	Норма выдачи на месяц, гр./мл.
1	Повар	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл.
2.	Кух. рабочая	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл.
3	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл
5	Учитель технологии	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл

Приложение №7
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.

_____ С.Н.Шепель
« ____ » _____ 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.

_____ Н.В.Миколаевская
« ____ » _____ 2024 г.

Положение об охране труда
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского МО Северский район имени Героя
Советского Союза Жигуленко Е.А.

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:
 - 1.1. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (приложение №4 к коллективному договору).
 - 1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
 - 1.3. Своевременно проводить специальную оценку условий труда.
 - 1.4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5 к коллективному договору.
 - 1.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей дополнительный отпуск (приложение № 1 к коллективному договору);
 - 1.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 1.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2. Работники обязуются:

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

Приложение №8
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.
_____ С.Н.Шепель

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.
_____ Н.В.Миколаевская
«_____» _____ 2024 г.

«_____» _____ 2024 г.

Нормы рабочего времени. Нормы учебной нагрузки.

1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает время для выполнения преподавательской (учебной). Воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

1.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются: **18 часов в неделю.**

Выполнение педагогической работы педагогическим работникам, указанными в настоящем пункте, определяется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними (в том числе «динамическая пауза» для обучающихся 1 класса).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, определена их должностными обязанностями, предусмотренными уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно- бытовых условий;
- с дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;
- с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.)

1.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются:

36 часов в неделю:

- педагогам- психологам;
- социальным педагогам, педагогам – организаторам;
- преподавателям- организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Нормы часов 40 часов в неделю устанавливаются:

- руководителю;
- зам. директора;
- библиотекаря;
- секретарю- машинистке;
- делопроизводителю;
- лаборанту;
- уборщикам помещений;
- дворнику;
- сторожу;
- повару;
- кух. рабочей;
- рабочему по комплексному обслуживанию зданий школы.

1.3. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

- учителям 1- 4 классов, при передаче ими преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям – специалистам.

1.4. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с председателя ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск, в целях определения её объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняются, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

1.5. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме: 360 часов в год – руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

1.6. Преподавательская работа работников указанных в пункте 1.5. сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Приложение №9
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.
_____ С.Н.Шепель

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.
_____ Н.В.Миколаевская
« _____ » _____ 2024 г.

« _____ » _____ 2024 г.

ПРАВИЛА **ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 17
ПОСЕЛКА ГОРОДСКОГО ТИПА ИЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРСКИЙ РАЙОН ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА ЖИГУЛЕНКО ЕВГЕНИИ АНДРЕЕВНЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.189 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка школы утверждаются работодателем с учетом мнения ПК ст. 190 ТК РФ.

1.6. Функциональные обязанности работников определяются должностными инструкциями, которые утверждаются работодателем с учетом мнения ПК.

1.7. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приёме на работу (заключение трудового договора) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащие призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65. ТК РФ);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.2. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.4. Приказ о приёме на работу, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.5. 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.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, трудовые книжки ведутся в установленном порядке, а на работающих работников по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.8. В день увольнения работодатель общеобразовательного учреждения производит с работником полный денежный расчёт и выдаёт ему трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт ТК РФ. Днём увольнения считается последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник общеобразовательного учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет;
- свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, рекомендованных Министерством образования РФ, методов оценки знаний обучающихся.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- повышать качество работы, выполнять программы и план учебно-воспитательной работы школы, принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для учебно-воспитательной деятельности, производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;

— поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель общеобразовательного учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца; Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета сотрудников в сбербанке.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке

условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Рабочее время работников определяется трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, или по графику, утверждённого директором школы, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.3. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4. Трудовой договор может быть заключен на неполный день (ст.93 ТК РФ) или неполную рабочую неделю в следующих случаях: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5. Рабочий день учителя начинается не позднее 20 минут до начала урока и продолжается не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор заступает на работу за 30 минут до начала уроков.

5.6. Методический день педагогическим работникам школы может быть предоставлен при учебной нагрузке не более 18 часов в неделю. Методический день является рабочим днём учителя, предназначенным для повышения педагогического мастерства, как посредством самоподготовки, так и через коллективные формы повышения квалификации. Учитель не обязан присутствовать в школе в методический день, если на этот день не предусмотрено проведение общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован.

5.7. Учитель выполняет функции дежурного учителя по графику, который разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.8. Продолжительность рабочего дня сторожа определяется графиком сменности, который должен быть объявлен под роспись не позднее 1 месяца до его ввода в действие.

5.9. При невозможности работником выполнять свои должностные обязанности (погодные условия и т.д.), работодатель вправе привлекать работника к выполнению других функциональных обязанностей.

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

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

5.12. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются работодателем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

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

5.14. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по управлению образования, работникам учреждения – приказом по общеобразовательному учреждению.

5.16. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома работодателя общеобразовательного учреждения, опаздывать или отсутствовать на уроке, за исключением причин, действительно требующих этого, при этом необходимо поставить в известность работодателя;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять обучающихся с уроков и, оказывать методы психологического и физического воздействия на них;
- курить, распивать алкогольные напитки в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;

- освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии обучающихся.

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

VI. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

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

- объявления благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение почётными грамотами.

Могут применяться и другие поощрения.

6.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленного образца и присвоений почётных званий.

6.3. В процедуре распределения стимулирующих выплат (премий) принимают участие Управляющий совет школа совместно с профсоюзным комитетом школы по представлению аналитической информации руководителя образовательного учреждения о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Установление, отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится на основании мотивированного приказа директора.

6.4. Размер премий определяется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 17 МО Северский имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А. район в условиях нормативно-подушевого финансирования».

6.5. Стимулирующие выплаты (премии) для учителей и сотрудников школы, не связанных с учебным процессом, могут производиться по итогам работы (за месяц, учебную четверть, полугодия, года) в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 17 МО Северский район имени Героя Советского Союза Жигуленко Е.А. в условиях нормативно-подушевого финансирования». Премия по итогам работы (за месяц, учебную четверть,

полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.6. Стимулирующие выплаты (премии) по итогам работы и премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.7. Конкретный размер премиальных выплат к профессиональным и международным праздникам определяется руководителем учреждения с согласованием ПК.

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

6.9. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

6.10. Члены профсоюзного комитета образовательного учреждения за трудовую деятельность в профкоме имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня, приуроченный к ежегодному очередному трудовому отпуску по личному заявлению.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

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

7.4. 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 (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным 5,6,9 или части первой статьи 81, пунктом 1

статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего распорядка. А также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7.6. Дисциплинарные взыскания на работодателя накладываются органом управления образования, который имеет право его назначать и увольнять.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 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.

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

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

7.11. Работники, избранные в состав профсоюзных органов не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.12. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

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

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

7.14. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.15. В случае несогласия работника с наложением на него дисциплинарного взыскания, он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения и (или) в суд.

7.16. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию в течение 3 рабочих дней, под роспись (ст.193 ТК РФ)

VIII. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

По инициативе работодателя в исключительных случаях для работников предусматривается дистанционная (удаленная) работа (Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Виды дистанционной работы:

- постоянная (в течение срока действия трудового договора),
- временная (непрерывная сроком не более шести месяцев или чередование работы дистанционно и на рабочем месте).

Вызовы работника на работу в офис возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, сроком до 6 месяцев (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ (в ред. от 08.12.2020))

При предоставлении отпуска работнику на постоянной дистанционной работе действуют общие отпускные правила.

Выполнение работы в дистанционном режиме не может быть основанием для снижения зарплаты.

Работодатель обязан обеспечивать дистанционных работников необходимым для работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При этом работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя.

Направление дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность считается командировкой.

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора, являются:

- работник без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
- постоянный дистанционный работник переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

По инициативе работодателя работники могут быть временно переведены на удаленную работу в случаях:

- соответствующее решение принял орган госвласти или местного самоуправления;
- жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии, производственной аварии, наводнении и т.п.).

Согласие работника на такой перевод не требуется, внесение изменений в трудовой договор не осуществляется.

Если специфика работы не позволяет работнику выполнять ее удаленно, то время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Приложение №9
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени
 Героя Советского Союза
 Жигуленко Е.А.
 _____ С.Н.Шепель

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
 пгт Ильского МО Северский
 район имени Героя Советского
 Союза Жигуленко Е.А.
 _____ Н.В.Миколаевская
 « _____ » _____ 2024 г.

« _____ » _____ 2024 г.

Образец расчетного листа работников

Наименование учреждения _____						
Расчетный лист за _____ 202__ года						
ФИО _____ работающего с _____._____._____ г.						
должность _____						
Таб.№ _____						
Норма дней в месяце _____						
Мес яц	И Ф	Дни	Час	Начисл.	Удерж.	вид начисл./удерж.
						Больничный за счет работодателя
						Заработная плата (оклад)
						Компенсационная доплата за работу в сельской местности
						Стимулирующая доплата отдельным категориям работников
						Премия годовая
						Премия месячная
						Материальная помощь
						вредность и опасные условия труда
						Стимулирующая доплата педагогическим работникам
						Надбавка за выслугу
						Надбавка за

						квалификационную категорию	
						Компенсационная надбавка за специфику	
						Совмещение профессий	
						Трудовой отпуск	
						Персональная надбавка	
						Учебный отпуск	
						Компенсационная доплата за работу в ночное время	
						Пособие по уходу за ребенком до исполнения ему 3-х лет	
						Больничный по уходу за детьми	
						Больничный за счет Фонда социального страхования	
						Отпуск по беременности и родам	
						Пособие по уходу за ребенком до исполнения ему 1.5 лет	
						Пособие по ранним срокам беременности	
						Аванс на карту	
						Аванс на сберкассу	
						Сберкасса	
						Пособие по уходу за ребенком до исполнения ему 3-х лет на сберкассу	
						Больничный на сберкассу	
						Налог на доходы физических лиц	
						Профсоюзные взносы	
						Пособие по уходу за ребенком до исполнения ему 1.5 лет на сберкассу	
Итого							
Ит.Нач.			Ит.НДФЛ			Ит.Вычет	Мат.Пом.

Директор

Н.В.Миколаевская

Приложение №10
к коллективному договору работников
МБОУ СОШ № 17 пгт Ильского
МО Северский район имени
Героя Советского Союза Жигуленко Е.А.

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени
Героя Советского Союза
Жигуленко Е.А.
_____ С.Н.Шепель

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 17
пгт Ильского МО Северский
район имени Героя Советского
Союза Жигуленко Е.А.
_____ Н.В.Миколаевская
« _____ » _____ 2024 г.

« _____ » _____ 2024 г.

Перечень
профессий, должностей с ненормированным рабочим днем,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

№	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	основание
1	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	7	ст.119 ТК РФ
2	Секретарь – машинистка	7	ст.119 ТК РФ
3	Делопроизводитель	7	ст.119 ТК РФ
4	Заведующая производством	7	ст.119 ТК РФ