

Директор МБОУ СОШ № 3

Е.Б. Кубашова

(подпись Ф.И.О.)

«19» 02 2020г.

Печать

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.А. Полонская

(подпись Ф.И.О.)

«19» 02 2020г.

Печать

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная

школа № 3 имени П.А. Любченко станицы Крыловской

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 20 февраля 2020 по 19 февраля 2023 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <u>Ленинградского края</u> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>19.02.2020</u> № <u>4-К</u>
<u>А.А. Полонская</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Протокол № 04 от 19.02.2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 3.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кубашова Екатерина Борисовна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Полонская Анна Александровна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 20.02.2020г (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

2.3.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций детских учреждений проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой

деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам образовательной организации, (включая работников учебно-методического кабинета) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- работающие инвалиды;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, имеющие жилищную ипотеку;
- лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

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

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников,

предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2.Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3.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; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4.Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3.Работодатель обязуется:

3.1.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

3.5.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей, ежемесячно;
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 500 рублей, ежемесячно ;
- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение первого года работы;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9.Стороны совместно:

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

3.9.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса «день Учителя», «Учитель года», чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4.Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий: дня Здоровья, сдаче норм ГТО.

IV.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1.Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*),расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителя организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

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

4.1.8. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих

основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями и шести дневная и одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

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

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (приложение № 1).

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» не менее 56 дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 3).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

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

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

- рождения детей, внуков – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дней;

- членам профкома - 2 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

- за стаж работы в организации (10 лет) - 2 календарных дня.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 2 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда– 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -2 календарных дня;
- работникам, совмещающим должности при производственной необходимости до 3 календарных дней.

4.2.3.Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4.Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуетсяосуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк «Южное ГУ Банка России», указанный в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца, число текущего месяца 25, окончательный расчет – 10 числа месяца, идущего за отработанным.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

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

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4),разработанного на основании Положения об отраслевой системе (постановления администрации муниципального образования Ленинградский район от 21.01.2020 г. № 18 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, а также во исполнение статьи 13 решение Совета муниципального образования Ленинградский район от 24.12.2018 года № 90 «О бюджете муниципального образования Ленинградский район на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов». Постановления администрации муниципального образования Ленинградский район от 22.08.2017 года № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»).

5.1.4.Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Ленинградский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

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

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого

размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. К коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должностис другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 5, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

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

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

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, при наличии из фонда экономии заработной платы.

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 1000 рублей пенсионерам, выходящим на пенсию из фонда экономии заработной платы.

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования АльфаСтрахование – ОМС. Краснодарский филиал «Сибирь».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2.Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране *труда (приложение № 6)*

7.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.4.Объёмы средств, направленных на превентивные мероприятия, могут быть увеличены до 30% при условии использования работодателем дополнительного объёма средств на санаторно-курортное лечение работников предпенсионного возраста, то есть не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего им право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

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

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

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

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

7.1.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами(*приложения № 7,8*).

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

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

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3.Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:
информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;
проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);
размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

7.5.4. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

7.5.5.Заключить соглашение с Управлением Пенсионного фонда Российской Федерации в Ленинградском районе Краснодарского края для обмена информацией в целях предоставления права на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам предпенсионного возраста, и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

7.5.6. предоставлять: работникам для прохождения диспансеризации один раз в три года один день с сохранением заработной платы.

Работникам предпенсионного возраста (женщинам с 55 лет, мужчинам с 60 лет) для прохождения диспансеризации ежегодно - два дня с сохранением заработной платы.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.Стороны договорились, что:

8.1.Работодатель:

8.1.1.Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2.В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки(статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий(статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера(статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы(статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год (за первое полугодие до 30 июня, за год до 25 декабря).

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



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

Правила внутреннего трудового распорядка

МБОУ СОШ № 3

наименование организации или индивидуального предпринимателя

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

1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (статья 66.1 трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ,

иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя– 6 месяцев.

1.5. 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.

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

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

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

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

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

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен – указать). Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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;

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;

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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязуется:

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).

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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,

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - 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 трудовым кодексом 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.

3.2. Работодатель обязуется:

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

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 в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом 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.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Ответственность работника:

4.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

4.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4.1.4. 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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.1.5. 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 председателя профсоюзного комитета. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.1.6. Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

4.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

4.1.9. 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 председателя профсоюзного комитета.

4.1.10. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

4.1.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.13. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

4.1.15. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4.1.16. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

4.1.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

4.1.19. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

4.1.20. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

4.1.21 Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

4.1.22. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

4.1.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

4.1.24. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

4.1.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

4.1.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4.2. Ответственность Работодателя:

4.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

4.2.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

4.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

4.2.6. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

4.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.2.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.2. В МБОУ СОШ № 3 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье,
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

5.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. **Работа в течение двух смен подряд запрещена.**

5.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.5. Начало работы (смены) в 07.00 час. 00.00 мин. для женщин

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день – 7 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 7 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 6 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12 ч.00 мин. по 13ч.00 мин.

- в обычный рабочий день - 01 час. 00мин.;
- накануне выходных дней - 01 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 01 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 15 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – 15 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней -14 час. 00 мин.;

Режим работы для мужчин при пятидневной рабочей неделе:

Начало работы (смены) в 8 час. 00мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 8 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 7 час. 00мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч.00 мин. по 13ч.00мин.

- в обычный рабочий день - с 12ч.00 мин. по 13ч.00мин.
- накануне выходных дней - с 12ч.00 мин. по 13ч.00мин.
- накануне нерабочих праздничных дней - с 12ч.00 мин. по 13ч.00мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 17час. 00мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 00мин.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 Марта – Международный женский день;

1 Мая – Праздник Весны и Труда;

9 Мая - День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:

женщин - 36 часов в неделю, 7,2 часов ежедневной работы (смены),

мужчин – 40 часов в неделю, 8 часов ежедневной работы (смены).

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться:

5.8.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа.

5.8.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

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

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

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

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

5.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться:

5.9.1. Без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

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

5.9.2. Допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального

числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, а также работники пенсионного и предпенсионного возраста.

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

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех

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

5.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» СОУТ) в соответствии с требованиями статей 117, 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (приложение № 2).

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

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

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

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

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

последний день отпуска.

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

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, 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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- и другие, например, занесение на Доску почета, благодарственная записка в трудовую книжку.

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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 председателя профсоюзного комитета.

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

Приложение № 2
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ, профессий и должностей работников МБОУ СОШ 3 с
ненормированным рабочим днем, дающих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск

№ п/ п	Наименование Профессий и должностей	Кол-во чел.	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директор	1	10
2	Заместители директора	2	7
3	Председатель профкома	1	7
4	Заведующий хозяйством	1	7
5	Делопроизводителе ль	1	7
6	Водитель	1	7
7	Социальный педагог	1	7

Приложение № 3
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ СОШ № 3

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности учитель, педагог имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним

сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

¹ Представляется необходимым также определять порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
на 2020 год**

ПРИНЯТО:

общим собранием (конференцией)
работников МБОУ СОШ №3
от 17.02.2020 г., протокол № 1

Положение является локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 3 (далее Школы), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров заработной платы. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- приказом 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» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).
- законом Краснодарского края от 21 декабря 2018 года № 3939-КЗ "О краевом бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов";
- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 г. № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда

работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 18.02.2009 г. № 96 "О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края";

- письмом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11.02.2019г. №47-01-13-2144/19 «О повышении базовых окладов и об увеличении выплаты за выполнение функций классного руководителей» ;

- постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 12.11.2008 г № 1684 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинградского района»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 25 января 2019 года № 40 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 07 февраля 2019 года № 81 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 21 января 2020 года № 18 «О индексации базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

- отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы;

- отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019-2021 годы;

- краснодарским краевым трехсторонним Соглашением между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы;

- районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, на 2018-2020 годы;

- уставом и иными локальными актами МБОУ СОШ № 3.

Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие

с 01 января 2020 г.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 3 предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые базовые ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 3 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
соглашения между территориальным объединением организаций отраслевых профессиональных союзов Ленинградского района, объединением работодателей Ленинградского района и администраций муниципального образования Ленинградский район.

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

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

1.6. Ставки и оклады работников, не осуществляющих учебный процесс, устанавливаются в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования, установленных законодательством Краснодарского края и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.7. Оклады педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются согласно «Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Ленинградского района».

1.8. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 3 устанавливается начальником управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на основании трудового договора, исходя из группы оплаты труда руководителей образовательных организаций, определенной в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс.

1.9. Заработная плата выдается ежемесячно в установленные сроки, днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца, число текущего месяца - 25, окончательный расчет – 10 числа месяца, идущего за отработанным, путем перечисления на пластиковую карту.

1.10. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.10.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников составляют: 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5163 рубля;

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5253 рублей;

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5341 рубля;

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5876 рубля;

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 6053 рубля

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 8617 руб;

1.10.2 Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются рабочим с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ: Заведующему хозяйством -1,04

Водителю - 1,30.

1.10.3 Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются педагогическим работникам, не участвующим в учебном процессе:

Социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору - 1,08;

Педагогу-психологу, воспитателю – 1,09.

Учителю-дефектологу, учителю-логопеду – 1,10.

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

1.11. Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 3, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3 определяется, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 3;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год. Норматив подушевого финансирования на одного обучающегося в МБОУ СОШ № 3 составляет - 41644,0 руб. поправочный коэффициент к нормативу подушевого финансирования – 1,0 для учащихся в рамках ФГОС – 1,038; поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающих работу в коррекционных классах – 1,76; поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающих работу в коррекционных классах, реализующих программу ФГОС – 1,798

H – количество обучающихся в школе по состоянию на 1 января 2020 г. – число обучающихся в классах всего – 334 человека, Из них : учащихся в рамках ФГОС – 247 человек, учащихся в коррекционных классах – ФГОС ОВЗ -18 человек, учащихся в коррекционных классах -69 человек

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая МБОУ СОШ № 3 исходя из анализа фактически сложившихся затрат МБОУ СОШ № 3 с учетом реальных потребностей: Д = 95,3 %.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования директора МБОУ СОШ № 3

3.1. В целях усиления материальной заинтересованности директора МБОУ СОШ № 3 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей начальник управления образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций МО Ленинградский район.

3.1.1. Фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций формируется по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_o \times \kappa$, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций;

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательных организаций;

ц – централизуемая доля ФОТо.

Централизуемая доля ФОТа МБОУ СОШ № 3 на 1 января 2020 года составляет – 1,5%.

3.2. Премирование директора МБОУ СОШ № 3 осуществляется с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ № 3 в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ СОШ № 3, устанавливается начальником управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

4. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3

4.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 3 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению № 1 к Методике, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 3;

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

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

4.2. Директор МБОУ СОШ № 3 в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание МБОУ СОШ № 3, в соответствии с порядком распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда (приложение № 1 к Методике), локальные акты, регулирующие оплату труда работников МБОУ СОШ № 3 (положение об оплате труда, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3 в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 73,5 % к общему фонду оплаты труда МБОУ СОШ № 3;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 27,5 % к общему фонду оплаты труда МБОУ СОШ № 3;

в) фактическая доля расходов на материальное обеспечение в МБОУ СОШ № 3 на 01.01.2020г. составляет 4,7 %.

Соотношение, указанное в пунктах а, б, в может быть изменено Управляющим советом МБОУ СОШ № 3 в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

4.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ: подготовка к урокам и другим видам учебных занятий; проверка тетрадей;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

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

Размер доплат за дополнительные виды работ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности составляет 1,9 %, сумма вышеуказанных доплат – 80142,64 руб.

4.5. На стимулирующую часть направляется 27,7 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, сумма вышеуказанной стимулирующей части – 1675092,00 руб.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 года № 1767 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район».

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники не имеющие учебной нагрузки) включают оклады (должностные оклады) и выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5. Определение стоимости педагогической услуги в МБОУ СОШ № 3

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется в соответствии с порядком расчета стоимости педагогической услуги (приложение № 2 к указанной Методике), исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала,

осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

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

$$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

СТП по МБОУ СОШ № 3 на 1 января 2020 года составляет 9,23 руб.

5.2. Учебный план разрабатывается МБОУ СОШ № 3 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (деления классов на группы), обучения учащихся, нуждающихся в длительном лечении, детей инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию на дому, согласно Приказу Минобрнауки от 30.08.2013 №1015 «Об утверждении Порядка по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования».

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

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,81, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

5.5. Для оплаты внеурочной деятельности учителей 1-11х классов в соответствии с программой ФГОС применяется Коэффициент внеурочной услуги (Кву) – 0,38.

6. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$O = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}) + \text{Кн}, \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Кн- сумма ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, из расчета 115 руб за 1 ставку, которая устанавливается пропорционально учебной нагрузке.

Количество ученико-часов на 01 с января 2020 года равно 369648

6.2. При определении заработной платы педагогических работников по иностранному языку, технологии и информатики (в 2-11 классах) учитывается деление классов на группы, предусмотренное. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента $G = 2$, 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.

6.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогических работников, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2.

6.4. При обучении детей в коррекционных классах заработная плата педагогических работников, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого включен ребенок. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,8.

6.5. При обучении детей в классах, участвующих в эксперименте по введению ФГОС СОО, заработная плата педагогических работников, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, а так же из сложности учебного предмета, включения в перечень предметов, входящих в ЕГЭ.

6.6. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января). Заработная плата педагогам, осуществляющим учебный процесс, выдается ежемесячно в установленные сроки (10 и 25 числа) путем перечисления на пластиковую карту.

7. Расчет заработной платы директора МБОУ СОШ № 3, заместителей директора

7.1. Должностной оклад директора МБОУ СОШ № 3 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$Op = Oспр \times K$, где:

Op – должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 3;

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

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем МБОУ СОШ № 3.

7.2. Заработная плата заместителей директора МБОУ СОШ № 3 устанавливается:

- в размере 90% от заработной платы директора МБОУ СОШ № 3 заместителю директора по УВР, ВР

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

8.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы), требуется письменное согласие работника.

8.3. Выплаты компенсационного характера (ПРИЛОЖЕНИЕ №2), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие (праздничные) дни, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Оплата за дополнительные (неаудиторные) виды работ (согласно ПРИЛОЖЕНИЯ №1) осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей.

Для этого в базовую часть ФОТ направлено 6047263,0 от фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (при расчете Стп эта часть ФОТ исключается и распределяется отдельно) 1675092,0 от фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется на стимулирующие выплаты, обеспечивающие связь оплаты труда с результатами работы. Оплата за дополнительные (неаудиторные) виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящиеся к его основной деятельности.

8.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

8.6. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 года № 1767 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район».

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются настоящим положением и Положением о распределении

8.7. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, распределяется согласно Положения об оплате труда работников школы.

8.8. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 3 производится на основании трудовых договоров между директором МБОУ СОШ № 3 и работниками.

8.9. Оплата труда директора МБОУ СОШ № 3 производится на основании трудового договора с учредителем.

8.10. Доплаты за проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения и внедрения их в учебный процесс производятся для учителей физической культуры за счет оплаты за дополнительные (неаудиторные) виды работ и осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей, осуществляющих учебный процесс, для заместителя директора по ВР, социальному педагогу, педагогу-психологу - за счет стимулирующей части ФОТ административного персонала.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 3 на 2020 год

Оплата за дополнительные (неаудиторные) виды работ

	Доплаты педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:	Сумма (руб)
1.	Проверка тетрадей	
	За проверку письменных работ	Расчет по формуле Н

	Учителям начальных классов (K=21 руб.); а) Русский язык 1-11 классы - тетради проверяются: 1-4 класс тетради проверяются каждый день 5 кл. - после каждого урока у всех учащихся; 5 кл. - в I полугодии - после каждого урока у всех учащихся; II полугодие - после каждого урока у слабых учащихся, у остальных - 1 раз в неделю; 7-11 кл. - 1 раз в неделю. б) Математика 1-11 классы - тетради проверяются: 1-4 класс тетради проверяются каждый день 5 кл. - после каждого урока у всех учащихся; 6 кл. - в I полугодии - каждый день, II полугодие - 1 раз в неделю	*K, где Н количество учащихся в классе, К - средняя стоимость проверки 1 тетради. Учителям русского языка и литературы (K=10руб.); Учителям математики (K=11 руб.);
2	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	2000рублей при условии отработки полной нормы рабочего времени

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

о распределении компенсационных выплатах на 2020год

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера

Доплата:	Сумма (руб)
За работу в ночное время - сторожу (вахтеру)	35% от ставки
за работу в сельской местности: социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, старшей вожатой воспитателю учителю-дефектологу, учителю-логопеду библиотекарю, заведующему хозяйством, делопроизводителю	25 % от ставки
За 2й квалификационный уровень должностей педагогических работников: социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, старшей вожатой	Повышающий коэффициент 0,08
За 3й квалификационный уровень должностей педагогических работников: педагогу-психологу, Воспитателю	Повышающий коэффициент 1,09
За 4й квалификационный уровень должностей педагогических работников: Учителю-дефектологу, учителю-логопеду	Повышающий коэффициент 1,10
Водителю за 8 разряд в соответствии с ЕТКС Заведующему хозяйством за 3 разряд в соответствии с	Повышающий коэффициент 1,3 Повышающий коэффициент



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ СОШ № 3 на 2020 год

ПРИНЯТО:

общим собранием (конференцией)
работников МБОУ СОШ № 3
от 17.02. 2020г. протокол №1

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана в соответствии с Трудовым кодексом и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов надбавок и доплат и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Положение разработано в соответствии с уставом школы, методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных организаций Краснодарского края, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года. Положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 г. №550 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»
- приказом 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» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

- законом Краснодарского края от 21 декабря 2018 года № 3939-КЗ "О краевом бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 г. № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 18.02.2009 г. № 96 "О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.12.2011 г. № 1462 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»

- письмом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11.02.2019г. №47-01-13-2144/19 «О повышении базовых окладов и об увеличении выплаты за выполнение функций классных руководителей»;

образования Ленинградский район от 12.11.2008 г № 1684 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинградского района»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 25 января 2019 года № 40 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

- постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 07 февраля 2019 года № 81 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский»;

- отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы;

- отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019-2021 годы;

- районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, на 2018-2020 годы;

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничиваются. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Положение определяет размер, условия и порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Оклады педагогических работников, осуществляющих учебный процесс,

устанавливаются согласно Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края.

1.5. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.6. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.7. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора, а также представительному органу трудового коллектива.

1.8. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

1.9. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, механизма отслеживания успешности работы каждого учителя создана комиссия из членов администрации школы и членов Управляющего совета школы.

1.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам каждого месяца, полугодия, учебного года.

1.11. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует Управляющий совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления.

1.12. По результатам полугодий учебного года (на 01 сентября и на 01 января) Управляющий совет школы вправе:

- распределить фонд экономии по результатам полугодий учебного года на основании представлений заместителей директора.

2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 3 включает в себя:

Работникам в МБОУ СОШ № 3 могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

Доплаты

Надбавки

Поощрительные выплаты по результатам труда (Премии и Гранты)

Материальная помощь.

Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам.

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

Работникам в общеобразовательном учреждении могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

Доплата - персональная доплата к заработной плате учителей и работников школы за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников школы, а так же за интенсивность и напряженность труда работников школы.

Надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей, имеющих стабильно высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной программы системы оценки качества.

Кроме перечисленных видов вознаграждений, учителям может выплачиваться единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом). Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3, приходящейся на оплату труда учителей. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников выплачиваются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года № 1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район». Выплаты отдельным категориям работников устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

На основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 г. № 35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края";

Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район» размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

2.1 Доплаты устанавливаются за:

- **совмещение профессий (должностей)** - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции;
- **расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ** - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда;
- **выполнение обязанностей временно отсутствующего работника** - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность);
- **работу, не входящую в круг основных обязанностей** - специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в перечне тарифно-квалификационных характеристик (классное руководство, заведование кабинетом и т.п.).
- **реализацию часов внеурочной деятельности** в соответствии с программой ФГОС.

Доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;
- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме.
- оплата внеурочной деятельности производится в соответствии с рассчитанной СТП за аудиторные часы по следующей формуле:

$$\text{Двн} = \text{СТП} * \text{Ук} * \text{Ч} * \text{Кву}, \text{ где}$$

$$\text{Двн} - \text{доплата за внеурочную деятельность,}$$

$$\text{СТП} - \text{стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);}$$

$$\text{Ук} - \text{кол-во учащихся в классе (группе),}$$

$$\text{Ч} - \text{количество часов работы в месяц по направлениям отведенным на внеурочную}$$

$$\text{деятельность в соответствии с программой ФГОС}$$

$$\text{Кву} - \text{коэффициент внеурочной услуги}$$

Доплаты директору школы устанавливаются решением вышестоящего органа управления образованием.

2.2. Надбавки устанавливаются за:

- **высокие творческие и производственные достижения** - разработка и внедрение программ, методик, дидактических и нормативных материалов, утвержденных на уровне не ниже методического совета школы, наличие успехов учащихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, проверках и т.п., подтвержденные документально;
- **профессиональное мастерство** - наличие профессионального мастерства, превышающего средние показатели;
- **ведение опытно-экспериментальной работы** - проведение обоснованных экспериментальных работ, дающих положительный эффект, документально подтвержденный решением методического совета школы, отзывами научных организаций;
- **сложность и интенсивность работы** - работа с детьми из педагогически запущенных и неблагополучных семей, работа в особых условиях (ремонт; повышенная наполняемость классов, групп, повышенная пропускная способность служб и (или) помещений);
- **сложность и напряженность работы** – в связи с большим объемом работ заместителям директора школы;
- **за выслугу лет;**
- **квалификационную категорию** – в процентном отношении к окладу, по результатам работы за четверть- **сложность и интенсивность работы**

10 % – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

15 % – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

7,5% - от ставки заработной платы (должностного оклада) - работникам, награжденным ведомственными наградами: почетным званием «Заслуженный...», «Народный...»,

Надбавки могут устанавливаться:

- в процентах от ставки;
- в фиксированной сумме.

Надбавки директору школы устанавливаются решением вышестоящего органа управления образованием.

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;

Выплата вознаграждения производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ №3, приходящейся на оплату труда учителей.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3. Порядок установления доплат и премий к должностному окладу

3.1. Доплата является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Перечень и размеры применяемых надбавок работникам школы приведены в ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.3. Конкретный размер доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.4. Доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

3.5. Доплаты директору устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

3.6. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4. Премирование

4.1 На стимулирование и поощрение выполнения важных, особо важных заданий работниками школы, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, сложность и напряженность, сложность и интенсивность труда работников школы, при необходимости, направляется третья часть средств из стимулирующего фонда на поощрительные выплаты по результатам труда: 17,7 % размер стимулирующего ФОТ пед. персонала, осуществляющего учебный процесс; 12,3 размер стимулирующего ФОТ(ауп, увп, моп, прочего пед.персонала).

4.2. Конкретный размер стимулирующей выплаты работнику (ПРИЛОЖЕНИЕ 2) определяется по письменному представлению членов администрации и руководителя структурного подразделения в Управляющий совет МБОУ СОШ № 3, рассматривается на комиссии по рассмотрению установления выплат из стимулирующего фонда оплаты труда работников и фиксируется в приказе директора школы с указанием срока установления выплаты.

4.3. Педагогическим и руководящим работникам МБОУ СОШ № 3, деятельность которых, по решению Управляющего совета школы, отвечает нескольким требованиям к установлению надбавок, по каждому требованию устанавливается соответствующая надбавка.

4.4. Стимулирующие доплаты и надбавки педагогическим работникам и администрации школы могут устанавливаться приказом руководителя УО.

4.5. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Материальная помощь

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет внебюджетных средств работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, с юбилейными датами, уходом на пенсию, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами и т.д.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, на основании решения собрания трудового коллектива и по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер: максимальная сумма 3000 рублей.

**Перечень и размеры применяемых регулярных стимулирующих
выплат педагогическим работникам**

Условия предоставления стимулирующей выплаты	Сумма (руб)
Организация работы по профилактике наркомании: - за 1 ставку учителю физической культуры - социальному педагогу и педагогу-психологу (за ставку) - заместителю директора по ВР (за ставку)	2000 1000 2000
Доплата молодым специалистам, имеющие стаж работы до 3-х лет	500
Выплата за стаж до 5 лет от 5 до 15 лет от 15 и больше	100 200 300
За внеурочную деятельность ФГОС Расчет по формуле $Стп * Ук * Ч * К$, где Стп - стоимость педагогической услуги; Ук - количество учащихся в кружке (10 чел. группе - среднее количество); Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,22 (условное количество недель в месяце); К- поправочный коэффициент подушевого финансирования ФГОС (0,38)	$9,23 * 10 * 4,22 * 0,38 = 148$
Индивидуальная работа по подготовке выпускников 9,11 классов к ЕГЭ и ГИА (за каждый класс по русскому языку и математике учителю предметнику).	500-ОГЭ, 1000-ЕГЭ
Приоритетность предмета математика, русский язык выпускных классах	1000
Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей: - оказание транспортных услуг; - оказание оформительских услуг; - за временное выполнение функций классного руководителя; - предоставление квалифицированных ремонтных услуг, - сопровождение учащихся во время осуществления подвоза к занятиям, - обслуживание и устройство локальной сети, компьютерной техники - за организацию работы органов ученического самоуправления, - ведение документации по кадрам; - работа с сайтом; - организация профориентационной работы с учащимися - организация работы по БДД школьного автотранспорта - ведение протоколов педсоветов и совещаний; - за организацию работы школы по пропаганде ПДД; - за организацию работы по реализации АСУ «Сетевой Город»; - за высокие показатели в работе и выполнение работ не входящих в должностные обязанности работникам школы; - за интенсивность и напряженность в связи с большим объемом работ труда работникам школы; - за сложность и напряженность в связи с большим объемом работ заместителю директора школы по УВР;	2500 2000 600 3000 1000 1000 1000 1000 1000 500 500 1000 500 500 1000 5000 10000 10000

-за сложность и напряженность в связи с большим объемом работ заместителю директора школы по ВР;	10000
-за сложность и напряженность в связи с большим объемом работ завхозу;	5000
- за интенсивность и напряженность труда, за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, за отсутствие ДТП;	3000
-за работу по кадровому составу делопроизводителю;	500
- за содержание участка, зданий и надворных туалетов школы в соответствии с требованиями СанПиН уборщикам служебных помещений;	500
- организация систематической эффективной работы в рамках введения ФГОС НОО, ООО, СОО (классным руководителям);	500
- образцовое исполнение должностных обязанностей по ведению и внедрению ФГОС;	1000
-организация эффективной, бесперебойной работы школьной компьютерной техники;	1000
За общественную деятельность:	
-выполнение обязанностей председателя ППО;	1000
- работа по социальному страхованию;	500
- ведение документации по воинскому учету и бронированию граждан	500
- уполномоченный по охране труда	1000
За заведование мастерскими (слесарной, столярной)	1000
Организация работы по аттестации педагогических кадров	1000
Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью	2000
Оперативность и качественное выполнение работ по устранению технических неисправностей	3000
Увеличение объемов выполняемых работ	3000
Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	3000
По случаю юбилейной даты рождения(30,40,50,55,60 лет)	1000
рождение ребенка	5000
свадьбы работника	3000
в связи с профессиональным праздником.	500
Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, работ не входящих в должностные обязанности работника, совмещение должностей, увеличение объемов выполняемых работ, сложность и напряженность. Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени	10000,00
Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, интенсивностью труда и ненормированным режимом работы для социального педагога и педагога-психолога:	
Еженедельное посещение семей:	
- опекаемых	200
-малообеспеченных, многодетных	200
-социальноопасных.	500

Условия премирования и предоставления разовых надбавок за качество и эффективность

Наименование должности	Основание для премирования за качество	Сумма (руб)
Педагогические работники, участвующие в учебном процессе	1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения за год по результатам ГИА	5000,00 рублей
	2. Высокие показатели обученности по результатам итоговой аттестации: 2.1.- в форме ЕГЭ в 11 классе 2.2.- в форме ОГЭ	5000,00 рублей 2000,00 рублей
	3. Высокие результаты: -КДР, ВПР, МДР административных срезов	1000,00 рублей
	4. Подготовка призеров и победителей олимпиад, конференций, различного уровня: 4.1.- муниципальный	-500рублей - 1место -500рублей-2место -500рублей -3место
	4.2.- зональный	-1000,00 рублей -1место -1000,00рублей-2, 3место - 500,00рублей -4,5места
	4.3.- краевой	-3000,00 рублей -1место -2000,00 рублей -2место -2000,00рублей -3место
	5. Подготовка призеров и победителей спортивных соревнований различного уровня: 5.1- муниципальный	-1000,00рублей -1место -500рублей -2место -500рублей-3место
	5.2.- зональный	-2000,00рублей -1место -2000,00рублей- 2место -1000,00рублей -3место
	5.3.- краевой	-3000,00рублей -1место -2000,00рублей -2,3место
	6. Подготовка призеров и победителей творческих конкурсов различного уровня: 6.1.- муниципальный	-1000,00рублей -1место -500рублей -2место -500рублей -3место
	6.2.- зональный	-2000,00рублей -1место -2000,00рублей -2место -1000,00рублей -3место
	6.3.- краевой	-3000,00рублей -1место -2000,00рублей-2,3место
	7. Участие в инновационной деятельности 7.1.- введение проектной деятельности с учащимися 7.2.- разработка и внедрение авторских программ 7.3.- выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	1000,00 рублей 3000,00 рублей 2000,00 рублей
	8. Высокий уровень проведения открытых уроков с приглашением гостей, администрации	1500,00 рублей

9.Качественная подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий с приглашением гостей, администрации	1500,00 рублей
10.100% охват горячим питанием учащихся, привлечение внебюджетных средств на питание учащихся	1000,00 рублей
11.Активное участие класса в благоустройстве и озеленении, обновлении по итогам проверки 11.1.школьной территории 11.2.классной комнаты (оформление, озеленение, чистота)	1000,00 рублей 500,00 рублей
12.Высокое личное участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях и др. 12.1.-победитель, призер на краевом уровне 12.2.-лауреат, участие в краевом этапе 12.3.-1 место в муниципальном этапе 12.4.-1 место в школьном этапе, 2,3 место в муниципальном этапе 12.5.-2 место в школьном этапе 12.6.Участие в муниципальном этапе	10000,00 рублей 7000,00 рублей 3000,00 рублей 2000,00 рублей 15000,00 рублей 1000,00 рублей
13.За эффективную наставническую деятельность в работе с учащимися в «группе риска»	1000,00 рублей
14.Эффективное сотрудничество со СМИ, редакцией школьной газеты по популяризации учебно-воспитательной деятельности школы, активная работа по размещению материалов на - школьном сайте, школьной газете	1000,00 рублей
15.Эффективная работа по использованию в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (наличие отчетной документации)	1000,00 рублей
16.Эффективное проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового образа жизни, антинаркотического просвещения (наличие отчетной документации)	2000,00 рублей
17.Отслеживание динамики индивидуального развития, рост мотивации учащихся в результате применения современных индивидуальных педагогических технологий (не менее 30% учащихся от числа школьников, обучаемых данным учителем, разработали проект или провели исследование по данному предмету).	2000,00 рублей
18.Эффективная, углубленная подготовка, индивидуальная дополнительная подготовка к итоговой аттестации успешных учащихся выпускных классов (ведение документации) 18.1.ЕГЭ 18.2.ОГЭ	1000,00 рублей 500 рублей
19.Эффективная, углубленная подготовка, индивидуальная дополнительная работа со слабо и неуспевающими выпускниками 9,11 кл. по предмету (ведение документации) 19.1.С учащимися не выпускных классов	500 рублей 300,00рублей
20.Высокий уровень предметных внеклассных мероприятий (неделя, декада предмета) 20.1.Развитие навыков самопроектирования учащихся	2000,00 рублей

20.2.Активное участие педагогов в методической работе МО (конференциях, семинарах, методических объединениях)	Школа - 500рублей МО – 500рублей
21.Высокий уровень организации и проведения внеурочных общешкольных мероприятий направленных на профилактику здорового образа жизни, занятости учащихся Спортивные соревнования 21.1.Акции 21.2.Ярмарки 21.3.Дискотеки по параллелям и классам 21.4.Спортивные соревнования 21.5.Акции 21.6.Ярмарки 21.7.Дискотеки и т.п.	1000,00 рублей 1000,00 рублей 1000, 00 рублей 1000,00 рублей 500рублей 500рублей 500рублей 500рублей
22.Проведение занятий для дошкольников в студии «Скоро в школу»	1000,00 рублей
23.Положительная динамика охвата учащихся дополнительным образованием в классе (по четвертям) 100%занятость учащихся	1000,00 рублей
24.Организация и проведение качественных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, а также сохранение и развитие патриотического и нравственного воспитания	Открытые тематические классные часы о здоровом образе жизни, патриотизме, нравственности– 1000,00рублей
24.1.	дни здоровья – 1000,00 рублей
24.2.	туристический поход: 1 дневн -1000,00 рублей
24.3.	2,3дневн - 2000,00рублей
24.4.	экскурсия: в станице-500рублей
24.5	в районе-500рублей
24.6.	за пределами района – 1000,00рублей.
25.Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	2000,00 рублей
26.За умелую профилактическую работу шефов - наставников, положительная динамика, ведение документации	2000,00 рублей
27.Снижение количества учащихся, стоящих на учете (вшк, кдн, соп)	1000,00 рублей
28.Высокая мотивация учащихся на участие в мероприятиях разного уровня	500рублей
29.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	500рублей
30.Работа с родителями: активное участие родителей в органах самоуправления, в общешкольных мероприятиях	500рублей
31.Организация успешной экспериментальной и инновационной деятельности	3000,00 рублей

32.Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (по результатам контрольных работ, 32.1.результатов в четверти, года, 32.2.проведения внутренней и внешней мониторинга)	500рублей 1000,00 рублей 2000,00 рублей
33.Качественное ведение диагностических карт и их эффективное использование для улучшения качества знаний учащихся по предметам	1000,00 рублей
34.Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1000,00 рублей
35.За организацию творческой работы ученического коллектива на учебно-опытном участке	1000,00 рублей
36.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и т.д.) 36.1.Высокий уровень подготовки и сдачи рабочих программ, КТП	2000,00 рублей 500рублей
37.Участие в аттестации педагогических кадров района (тьютер)	500рублей
38.Добросовестное отношение к труду и исполнение своих должностных обязанностей без замечаний	1000,00 рублей
39. За творческую активность 39.1.	-выступление с докладом на педсовете – 500 рублей
39.2.	-проведение мастер – класса -500 рублей;
39.3.	- выступление в СМИ- 500 рублей;
39.4.	-освоение новыми ИКТ и передовыми пед.технологиями - 1000,00 рублей;
39.5	- активное размещение своих методических разработок на сайте ОУ, ЦРО, УО-1000,00 рублей
40.Качественное обобщение опыта своей деятельности	2000,00 рублей
41.Умелая организация летнего отдыха учащихся для профилактики б/п, б/н	2000,00 рублей
42.Организация эффективной, бесперебойной работы (обслуживание) школьной компьютерной техники	1000,00 рублей
43.Участие на высоком уровне в семинарах, дней открытых дверей на базе учреждения муниципального уровня	1000,00 рублей
44.Приоритетность предмета математика, русский язык выпускных классах	1000,00 рублей
45.За организацию эффективной работы с программой Netschool	1000,00 рублей

	46.Профессиональные достижения	3000,00 рублей
Заместители директоров по УВР, ВР (месяц, четверть, год)	1.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д)	2000,00 рублей
	2.Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	3000,00рублей
	3.Проведение на высоком уровне семинаров, дней открытых дверей на базе учреждения муниципального уровня	5000,00 рублей
	4.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	2000,00 рублей
	5.За увеличение объемов выполняемых работ	3000,00 рублей
	6.Высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических работников школы	1000,00 рублей
	7.Качественная организация и проведение мероприятий среди педагогов, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, подготовка победителей и призеров профессиональных конкурсов педагогического мастерства.	5000,00 рублей
	8.Обеспечение работы школы в режиме развития (разработка школьных программ, обеспечение сотрудничества с образовательными учреждениями)	3000,00 рублей
	9.Отслеживание динамики индивидуального развития, рост мотивации учащихся в результате применения современных индивидуальных педагогических технологий	2000,00 рублей
	10.Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	2000,00 рублей
	11.Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3000,00 рублей
	14.Сложность и напряженность труда	3000,00 рублей
	15.Профессиональные личные достижения в образовательной организации	3000,00 рублей
	16.Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, работ не входящих в должностные обязанности работника, совмещение должностей, увеличение объемов выполняемых работ, сложность и напряженность. Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени	10000,00 рублей
Педагог-психолог	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	3000 руб.
	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	1000 руб.
	За установление эффективного сотрудничества с органами психолого-медико-педагогической поддержки и социальной защиты	1000 руб.

	За проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	1000 руб.
	За наличие системы и программы работы с одаренными детьми и анализ результатов психопрофилактической и диагностической работы	1000 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Старший вожатый	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	3000 руб.
	За проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	1000 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Учитель-логопед; Учитель - дефектолог	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	3000 руб.
	За эффективную подготовку и проведение общешкольных мероприятий	1000 руб.
	За эффективность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	500 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Воспитатель	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	3000 руб.
	За проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне	1000 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.

	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Социальный педагог	За высокую результативность труда, своевременное и качественное выполнение обязанностей	3000 руб.
	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	1000 руб.
	За ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1000 руб.
	За осуществление эффективной работы с учащимися, стоящими на различных видах учета	500 руб.
	За осуществление эффективной работы с опекаемыми детьми и опекунами (попечителями)	500 руб.
	За выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	700руб.
	За эффективное выполнение функций тьютора районного методического объединения социальных педагогов	500 руб.
	За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	1000 руб.
	За эффективную подготовку и проведение общешкольных мероприятий	1000 руб.
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Библиотекарь	За высокую читательскую активность обучающихся	1000 руб.
	За разработку и внедрение инновационных технологий в работе школьной библиотеки	1000 руб.
	За высокий уровень информатизации библиотечного дела, своевременная корректировка и обновление библиотечного фонда	1000 руб.
	За пропаганду чтения как формы культурного досуга	500 руб.
	За участие в общешкольных и районных мероприятиях	500 руб.
	За качественный учет библиотечного фонда и отчетности	2500 руб.
	За эстетическое оформление тематических выставок, сменяемость выставок	500 руб.
	За организацию эффективной кружковой работы по предметам	250 руб.(1 час)
	За результативное личное участие и (или) руководство участия школьников в конкурсах на: зональном уровне региональном уровне	500 руб. 1000 руб.

	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
Преподаватель – организатор ОБЖ	За ведение документации по воинскому учету и военнообязанным	500 руб.
	Руководство проектной деятельностью школьников: 1 проект От 2 до 5 От 5 до 10	200 руб. 500 руб. 1000 руб.
	За эффективное руководство патриотическим клубом, секции, кружком	1000 руб.

Приложение № 3. к Положению о
распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда на 2020 год

Условия премирования и предоставления надбавки за качество		Сумма (руб.)
Заведующий хозяйством	1. За увеличение объемов выполняемых работ	3000,00 рублей
	1.1. За выполнение обязанностей механика по выпуску школьного автобуса	2000,00 рублей
	1.2.Устранение нарушений по требованиям Роспотребнадзор, ОНД по пожарной безопасности, охрана труда, электробезопасности	3000,00 рублей
	1.3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3000,00 рублей
	1.4.Своевременная сдача месячных, квартальных и годовых отчетов	2000,00 рублей
	1.5.Стабильная качественная работа без замечаний	1000,00 рублей
Делопроизводит ель	1.6.Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени	5000,00 рублей
	1.7.Стабильная качественная работа без замечаний и нарушений	2000,00 рублей
	1.8.За работу с электронной почтой	1000,00 рублей
	1.9.За увеличение объемов выполняемых работ	3000,00 рублей
	1.10.Сложность и напряженность труда	2000,00 рублей
	1.11. За организацию работы , подготовка документов по бухгалтерии	3000,00 рублей
	1.12. За организацию работы , подготовка документов по охране труда	1000,00 рублей
	1.16.Своевременное и качественное предоставление отчетности	1000,00 рублей
	1.17.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов)	1000,00 рублей
	Водитель	1.22.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
1.23.Обеспечение безопасной перевозки детей		3000,00 рублей
1.24.Отсутствие ДТП, замечаний		1000,00 рублей
Младший обслуживающий персонал (уборщик, рабочий и т.д.)	1.25. Качественное проведение генеральных уборок	1000,00 рублей
	1.26. Стабильная качественная работа без замечаний	1000,00 рублей
	1.27. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	1000,00 рублей
	1.28. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2000,00 рублей
	1.29.За сложность и напряженность, выполнение особо важных обязанностей, не входящих в должностные обязанности, систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	3000,00 рублей
	1.30. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	500рублей

1. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, работ не входящих в должностные обязанности работника, совмещение должностей, увеличение объемов выполняемых работ, сложность и напряженность. Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени	5000,00 рублей
--	----------------

Приложение № 5
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при	Преподаватель-организатор основ

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	безопасности жизнедеятельности.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель;

Приложение № 6
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

Соглашение по охране труда на 2020-2021 год

№ п/п	Наименование мероприятия	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
Организационные мероприятия					
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.		4,500	в течение года	Директор школы
1.2.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников учреждения		-	по мере необходимости	Директор школы Ответственный по ОТ
1.3.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (руководителей и специалистов по охране труда)		2,500	сентябрь 2020г.	Комиссия по ОТ Ответственный по ОТ
1.4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»		-	постоянно	Ответственный по охране труда
1.7.	Организация работы комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией		-	в течение года	Директор Председатель ПК
1.8.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда		-	август	Директор Председатель ПК
1.10.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			осень весна	
II. Технические мероприятия					
2.1.	Систематическая проверка и замена ламп и светильников дневного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, классных кабинетов, спорт зала, территории.		1,000	по мере необходимости	Завхоз

2.2.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции электропроводов на соответствие безопасной эксплуатации		3,500	август 2020г.	Директор школы
2.3.	Обеспечение рабочих мест учителя современными техническими средствами			по мере поступления	Директор школы
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии		100,000	2 квартал	Директор школы Председатель ПК
3.2.	Приобретение медицинских аптечек для кабинетов повышенной травмоопасности аптечками первой медицинской помощи.		1,000	май	Завхоз
IV. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты					
4.1.	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н.		2,000	в течение года	Директор школы.
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами		6,000	в течение года, по мере необходимости	Директор школы
ИТОГО:			120,500		

Приложение № 7
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно
смывающие и обезвреживающие средства по следующей форме**
(нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих
средств, порядок и условия их выдачи по Постановлению Минтруда РФ от
17.12.2010г. №1122н):

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Уборщик служебных и производств енных помещений	МБОУ СОШ № 3	Мыло туалетное	Уборка помещений	200гр
2	Рабочий по комплексно му обслуживан ию здания	МБОУ СОШ № 3	Мыло туалетное	Ремонт , обслуживание зданий	200гр
3	Учитель	МБОУ СОШ № 3	Мыло туалетное	Работа в учебном кабинете, сельскохозяйствен ном участке	200гр
4	Водитель	МБОУ СОШ № 3	Мыло туалетное	Работа , связанная с загрязнением	200гр

Приложение № 8
к коллективному договору



Согласовано:
Председатель ПК
А.А. Полонская
«17» февраля 2020г.



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 3
Е.Б. Кубашова
«19» февраля 2020г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ СОШ 3**

на получение спец. одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ):

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование спец.одежды, спец.обуви и средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.171
2	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г № 997н п. 135
3	учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 1,5 г. Дежурный	Приказ по МБОУ СОШ № 3 от 26.12.2016г. № 252-осн. «О предоставлении спецодежды и средств индивидуальной защиты»

		Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурные До износа	
4	учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурные До износа	Приказ по МБОУ СОШ № 3 от 26.12.2016г. № 252-осн. «О предоставлении спецодежды и средств индивидуальной защиты»
5	водитель	При управлении автобусом и легковым автомобилем: Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные Водителям всех видов автомобилей дополнительно: жилет сигнальный 2 класса защиты	дежурный 6 пар 1	Приказ Министерства здравоохранения и и социального развития Российской Федерации от 22 июня 2009 г. № 357н Прил. № 1, п. 2