

# Коллективный договор

## МБОУ-СОШ № 19

на период

с 19.02.2021 года по 18.02.2024 года

От работодателя:

Директор МБОУ-СОШ № 19

Новикова И.И.

«19» февраля 2021 года



От работников:

Представитель работников

Заикина И.В.

«19» февраля 2021 года



Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
"Центр занятости населения города Армавира"  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 24.02.2021

*И.И. Новикова*  
Исполнение должности, подп. 1.1.1.

г. Армавир

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 19.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы;

Отраслевое соглашение по учреждениям образования муниципального образования город Армавир на 2021-2024 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения Новиковой Ирины Игоревны (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Заикиной Ирины Викторовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год (по итогам 1 полугодия и за год).

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

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 15.02.2024 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

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 обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, а также для педагогических работников обязательные условия, предусмотренные п.4.1.4. отраслевого соглашения по учреждениям образования МО г.Армавир:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, 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 организации показателей и критериев.

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

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен на срок до одного месяца без согласия работника.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца.

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

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

2.2.12. 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 образовательного учреждения.

2.2.13. 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).

2.2.14. 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.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Краснодарскому краю;

100 рублей – за пределы Краснодарского края;

100 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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.

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

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

2.2.21. Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка 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.

2.2.22. При приеме на работу молодых специалистов испытательный срок не устанавливать, в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.2.23. Молодым специалистам, работающим по бессрочному трудовому договору, желающим обучаться в высших учебных заведениях (заочная форма обучения) по востребованным специальностям, предоставлять оплачиваемое время на подготовку и сдачу экзаменов.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

3.4. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательного учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, 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 (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, 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. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за месяц до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, 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.

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, регулируется постановлением Правительством Российской Федерации от 14.05.2015 г № 466 «О ежегодных отпусках основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (56 календарных дней), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, 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.

3.21. 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.

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

3.23. 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.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

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

3.27. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Независимо от группы инвалидности работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней т.е. удлиненный основной отпуск (ст. 23 Закона № 181-ФЗ от 24.11. 1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», далее – Закон № 181 –ФЗ).

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;



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

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

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.31.4. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Такая договоренность может быть достигнута как при приеме работника на работу, так и во время его работы. В последнем случае она оформляется как дополнение к трудовому договору. Неполное рабочее время с согласия работодателя может быть установлено любому работнику. Однако в ряде случаев работодатель по просьбе работника обязан установить ему неполное рабочее время. На установление неполного рабочего времени могут рассчитывать работники следующих категорий:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ);
- женщин и других лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, ч. 3 ст. 256 ТК.

Неполное рабочее время может устанавливаться как на определенный срок, так и без указания срока.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют те же трудовые права, что и работники, занятые на условиях полного рабочего времени: им полагается полный ежегодный отпуск, учебные отпуска, выходные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством, время работы засчитывается в трудовой стаж полностью. В трудовых книжках отметка о работе на условиях неполного рабочего времени не делается. Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе и в интересах работодателя. Так, перевод на режим неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации на срок до 6 месяцев (статья 74 ТК РФ).

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца) 22 числа за первую половину текущего месяца и 7 числа за отработанный месяц путем перечисления на указанный работником счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Размер повышающего оклада 7,5% за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный». Постановление администрации МО г. Армавир от 27.03.2013г. № 1120 О внесении изменений в постановление главы МО г. Армавир от 21 июня 2008 № 3591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО г. Армавир»

4.9 Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.10. За выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

4.11. Педагогическим работникам образовательной организации, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися.

Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, наполняемость которых меньше 25 человек, стимулирующая выплата производится пропорционально численности обучающихся. В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе. Размер стимулирующей выплаты 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 стимулирующей выплаты не изменяется. Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнении нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

**Постановление администрации МО г. Армавир от 06.03.2020г. № 285 о внесении изменений в постановление главы мо г. Армавир от 28 ноября 2008 года № 3591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений мо г. Армавир».**

4.12. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000,00 рублей за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее – государственные образовательные организации) определяет механизм выплаты с 1 сентября 2020г.

**(Постановление Правительства Р.Ф. «О внесении изменений в государственную программу «Развитие образования» № 448 от 04.04.2020 г., Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020г. № 453., приказ управления образования администрации муниципального образования г. Армавир № 487 от 07.09.2020г.).**

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в государственных образовательных организациях имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя государственной образовательной организации.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику. То есть, учитель, осуществляющий классное руководство одновременно двумя классами, может получить 10 000 рублей. Классное руководство вторым классом можно поручить учителю, только с его согласия и с обязательной выплатой 5000 рублей, за классное руководство каждым из двух классов.

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

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Настоящий порядок действует до 31 декабря 2022г.

4.13. Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной общеобразовательным учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и сумму базовой части на ежемесячную компенсацию по приобретению книгоиздательской продукции и периодическим изданиям, на сумму штатной численности работников основного персонала на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января)».

4.14. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора<sup>1</sup>:

4.14.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определить до 3-х процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательного учреждения.

4.14.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется ежегодно из общего объема средств, предназначенных на выплату заработной платы образовательного учреждения.

4.15. Оплата труда при режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

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

4.18. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательного учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае временной нетрудоспособности.

5.2.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы.

5.2.5. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист - старший методист; инструктор - методист - старший инструктор-методист; тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.2.6. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».

5.2.7. Создавать (выделять) котируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителя и специалистов образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

6.1.7. 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.

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

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

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.13. 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 плана мероприятий.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.15. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Проводить специальную оценку условий труда на созданных (выделенных) квотируемых рабочих местах для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в организации в случае включения в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы». Соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. 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 первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (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);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы:
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. 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 учреждения (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 учреждения, 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).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (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);

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



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

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. 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 учреждения (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).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. 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).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательного учреждения.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и не реже 2 раз в год (по итогам 1 полугодия и за год) отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

### **Приложение к коллективному договору:**

- 1. Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка**
- 2. Приложение № 2 – Положение об оплате труда работников**
- 3. Приложение № 3 – Положение о доплатах и надбавках за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя.**
- 4. Приложение № 4 – Положение о стимулирующих выплатах**
- 5. Приложение № 5 – Положение об охране труда работников.**
- 6. Приложение № 6 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.**

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательного учреждения

\_\_\_\_\_ Новикова И.И.

М.П.

«19» февраля 2021 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Заикина И.В.

М.П.

«19» февраля 2021 г.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБОУ-СОШ № 19

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ-СОШ № 19  
И.И.Новикова  
«19» февраля 2021 года

Мнение представителя  
работников в письменной форме  
(от «19» февраля 2021 г. № 2 )  
рассмотрено  
И.В. Заикина

## **Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ-СОШ № 19**

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 дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками МБОУ-СОШ № 19.

### **1. Порядок приема и увольнения работников**

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

1.2. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

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

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

1.5. 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 не позднее чем 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.

## **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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **2.2 Работник обязан:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3. В трудовом договоре могут уточняться применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

### **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 коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставить 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 не реже, чем каждые полмесяца 22 -го числа за первую половину текущего месяца и 7-го числа за отработанный месяц путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его 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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору 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 учреждением 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- 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. Режим труда и отдыха

### 4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (18 часов) для учителей 1-8 классов, 40-часовая рабочая неделя для библиотекаря, секретаря, делопроизводителя, лаборанта, электроника с 2 выходными днями (суббота и воскресенье), шестидневная рабочая неделя (18 часов) устанавливается для учителей 9-11 классов, администрации школы с одним выходным днем (воскресенье).

4.1.2. В учреждении обучение учащихся проводится в две смены.

Для сторожей установлена сменная работа, работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – месяц. Возможность отдыха и приема пищи для сторожей предоставляется в рабочее время.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителя работников (ст.103 ТК РФ).

4.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

4.1.8. 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.268ТК РФ).

## 4.2. Время отдыха

4.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для педагогических работников – 56 календарных дней, для техперсонала, библиотекаря, бухгалтерии, электроника – 28 календарных дней (ст.115ТК РФ).

4.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Независимо от группы инвалидности работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших 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 (ст.128, ст.263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

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



## **5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

5.2. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. 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 представителя работников.

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

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

5.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х 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.

5.5. 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 представителя работников.

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

## **6. Меры поощрения работников.**

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
19 февраля 2021 года  
\_\_\_\_\_ И.В. ЗАЙКИНА

Приложение № 2  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ-СОШ № 19  
19 февраля 2021 года  
\_\_\_\_\_ И.И.НОВИКОВА

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ-СОШ № 19**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Законом Краснодарского края от 16.07.2013г. №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы муниципального образования город Армавир от 19.04.2010 г. № 1326, постановлением главы муниципального образования город Армавир от 19.12.13г. № 4000 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир», постановлением главы муниципального образования город Армавир от 12.01.2015г. №11 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008г. №3591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Армавир» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования г. Армавир от 06.03.2020г. № 285» «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования г. Армавир от 21 ноября 2008г. № 3591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования г. Армавир», постановлением главы муниципального образования город г. Армавир от 27.02.2015г. № 543 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Армавир», приказом Министерства Образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением главы муниципального образования город г. Армавир от 27.03.2015г. № 828 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир от 19.04.2010г. № 1326 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования город Армавир»(с последующими изменениями и дополнениями)

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчета заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Согласно Устава школы полномочиями по установлению заработной платы сотрудникам школы обладает директор школы, который руководствуется настоящим положением по оплате труда.

1.4. МБОУ-СОШ № 19 самостоятельно с участием Управляющего Совета (УС) распределяет долю средств направленных на оплату труда учителей, АУП, УВП, МОП и педагогический персонал не занятый преподавательской деятельностью.

1.5. МБОУ-СОШ № 19 самостоятельно устанавливает:

долю фонда оплаты труда, приходящуюся на стимулирующие выплаты;  
виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

1.6. Настоящее положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- определение стоимости педагогической услуги;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры неаудиторных выплат;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников школы;
- условия выплаты труда руководителя школы, его заместителей;

1.7. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных организаций при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

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

## **1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

$ФОТ=(N \times H \times Д)$ , где

ФОТ- фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая школой самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитывается количество детей, обучающихся на дому.

1.2. Фонд оплаты труда МБОУ-СОШ № 19 делится на фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и на фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала не связанного с учебным процессом.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ**

2.1. Учреждением формируется фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{рст} = ФОТ_{хр}$ , где:

ФОТ<sub>рст</sub>- фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

P – доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, составляющая не более 3%.

2.2. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми управлением образования.

2.3. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется по согласованию с заместителем главы муниципального образования город Армавир (вопросы социального значения).

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$ , где:

ФОТ<sub>0</sub> – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2. Руководитель школы в соответствии с выделенными средствами по нормативу на текущий год формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения в пределах фонда оплаты труда ОУ в т.ч:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, от общего фонда оплаты труда учреждения;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом от общего фонда оплаты труда учреждения.

Установленное процентное соотношение определяется школой в зависимости от фактически сложившейся структуры ФОТ по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц.

Соотношения утверждаются приказом директора школы.

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

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$ , где:

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ<sub>п(б)</sub> – базовая часть ФОТ<sub>п</sub>;

ФОТ<sub>п(с)</sub> – стимулирующая часть ФОТ<sub>п</sub>;

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

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТ<sub>п(б)</sub>, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

- проверка письменных работ;
- классное руководство;
- консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетом, мастерскими, спортивным залом);
- руководство методическими объединениями, организация методической работы и помощи, работа с молодыми специалистами;
- организация внеклассной работы по предмету, клубная, кружковая работа, олимпиады, конференции;
- внеклассная работа по спорту.

3.5. Часы внеурочной (дополнительной) деятельности учителя, осуществляющего программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), оплачиваются в соответствии со стоимостью педагогической услуги определенной общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах средств на реализацию основных общеобразовательных программ, но не более стоимости педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном общеобразовательном учреждении:

$Двн = Стп * Ук * Ч$ , где

Двн - доплата за внеурочную деятельность;

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов);

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.7. Установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

3.8. 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:

$ФОТ пр = ФОТ пр(б) + ФОТ пр(с) + КВ пр$ , где:

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

ФОТ пр(б) – базовая часть ФОТ пр;

ФОТ пр(с) – стимулирующая часть ФОТ пр;

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

Базовая часть оплаты труда административно- управленческого персонала за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров) включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой.

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

Перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера принимаются школой самостоятельно в пределах нормативов подушевого финансирования на соответствующий финансовый год.

3.9. Часы дистанционного обучения оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном общеобразовательном учреждении:

$$Одо = Стп * Ук * Ч , \text{ где}$$

Одо - оплата часов дистанционного обучения;

Стп - стоимость педагогической услуги;

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

Ч - количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому, с использованием дистанционных образовательных технологий (до 2 недельных часов).

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

При дистанционном обучении в базовой школе детей-инвалидов на дому из других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное



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

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на рекомендуемый коэффициент - 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля - 5 % ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

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

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

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

## **5. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС**

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

$$O = (Стп \times Н \times Уп \times П \times Г) + (115,00 \text{руб.} \cdot УП) / 75,6, \text{ где :}$$

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

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученика-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 устанавливается коэффициент перевода – 4,2 ( условное количество недель в месяц);

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 ( при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

115,00 руб. – размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленный законодательством Краснодарского края;

75,6 – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в месяц (18\*4,2).

5.2. 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.)

5.3 Сведения о должностных окладах сотрудников МБОУ-СОШ № 19 без стимулирующих доплат.

1.Директор	-20400,00
2.зам. дир. по учебн. работе	- 18360,00
3.зам.дир. по воспит.раб.	- 19360,00
4.учитель	- 14358,21
5.педагог – психолог	- 12701,00
6. соц. педагог	- 12613,00
7. старший вожатый	- 11909,00
8. делопроизводитель	- 5726,00
9.секретарь- машинистка	- 5726,00
10.библиотекарь	- 9238,00
11. завед. хозяйством	- 6054,00
12. лаборант	- 5821,00
13. электроник	- 6406,00
14.экономист	- 6855,00
15. уборщик служеб пом.	-8629,00
16. дворник	-8629,00
17. рабочий	- 8726,00
18. сторож	- 8629,00
19. вахтер	-8629,00

**6.РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

6.1. Должностной оклад руководителя школы (директора) устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей ОУ, определяемой в зависимости от количества уч-ся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

$O_p$  – должностной оклад руководителя (директора) школы;

$O_{срп}$  = расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$K$  = коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений ( 1 группа – коэффициент 2,0( при численности уч-ся более 800 человек)



6.2. Оклады заместителей директора школы, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70% - 90% от оклада директора школы.

6.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения подлежит корректировке в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

## **7. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников школы определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми главой муниципального образования город Армавир, Положением об оплате труда работников школы, принятым с учетом мнения профсоюзной организации.

7.2. 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 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Р.Ф. № 1601 от 22.12. 2014г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ 9 выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, за работу при совмещении профессий или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время сторожей (35%), выходные и нерабочие праздничные дни и другие) устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. Краснодарского края, а также правовыми актами муниципального образования город Армавир.

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

7.6. При обучении детей на дому оклад педагогов, осуществляющих такое обучение. Определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к окладу учителя, осуществляющего учебный процесс, применяется повышающий коэффициент 0,2, учитывающий повышение оклада на 20%.

7.7. 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, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы.

7.8. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками.

7.9. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

## 8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором школы в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

8.3. Штатная численность работников основного персонала общеобразовательного учреждения определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

8.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом учреждения.

### АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

- заместитель директора по учебной работе
- заместитель директора по воспитательной работе
- главный бухгалтер

### ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:

- старший вожатый
- педагог дополнительного образования
- социальный педагог
- педагог-психолог
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- учитель

### УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

- секретарь- машинистка
- делопроизводитель
- завхоз
- библиотекарь
- электроник
- экономист
- бухгалтер

### ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

- вахтёр
- уборщик служебных помещений
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- гардеробщик
- сторож
- дворник

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

## 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ

9.1. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к

профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

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

А= 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

А= 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Производится согласно положению о доплатах из стимулирующего фонда.

9.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующих надбавок ( в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет -2%

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 3%

- при выслуге лет от 10 лет -5%

9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы решением директора школы персонально в отношении конкретного работника размером до 3,0.

9.4. Производится доплата за Почетное звание «Заслуженный», за Значок «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего и профессионального образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере 7,5% от оклада.

## **10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

10.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусматривается установление стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за использование передовых методов труда;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- за ведение элементами инфраструктуры (кабинетом, мастерскими, спортивным залом);
- руководство методическими объединениями, организация методической работы и помощи, работа с молодыми специалистами;
- организация внеклассной работы по предмету, клубная, кружковая работа, олимпиад, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- работа с родителями;
- внеклассная работа по спорту;
- работа с одаренными детьми;
- за выслугу лет.

10.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующих надбавок ( в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет -2%

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 3%

- при выслуге лет от 10 лет -5%

10.3. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

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

За сложность и напряженность выполняемой работы;

За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.

## **11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

Оплата за проверку письменных работ, внеклассную работу по физической культуре, заведование кабинетами и мастерскими, спортивным залом, руководство методическими объединениями, ведение клубной, кружковой работы, работу с молодыми специалистами, организацию внеклассной работы, работу по спорту, консультации и дополнительные занятия производится согласно положению о доплатах за внеурочную деятельность.

## **12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

12.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- совмещение профессий;
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (не менее одинарной дневной ставки сверх оклада)

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

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

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

12.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. За работу в ночное время 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов). За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (не менее одинарной дневной ставки сверх оклада). Минимальные размеры

повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Р.Ф.

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

Размер оплаты составляет:

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

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

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

12.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются

в трудовых договорах работников.

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

### **13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД АРМАВИР.**

13.1. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов – **право** на получение выплат имеют педагогические работники, являющиеся выпускниками образовательной организации среднего, профессионального и высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), трудоустроенные по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования город Армавир, но не ранее чем с 1 января 2018 года.

13.2 Выплата молодому педагогу устанавливается из расчета 3000 рублей в течение трех лет со дня трудоустройства и производится за счет денежных средств, выделяемых на эти цели из краевого бюджета.

13.3. Выплата молодому педагогу носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы. В случае если месяц, за который производится доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

13.4. Выплата является составной частью заработной платы молодого педагога, подлежит включению в форму расчетного листка с наименованием «краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей» и выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

13.5. Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

13.6. Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной

организацией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

13.7. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

13.8. Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в пункте 13.7.

13.9. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ исчисляется без учета денежных выплат, установленных «Порядком и условием выплат молодым педагогическим работникам в муниципальных учреждениях муниципального образования город Армавир» от 12.12.2018 года №2261, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО

ЗАИКИНА И.В.

«19» февраля 2021г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Совета школы

ФЕДУЛОВА Ю.В.

«19» февраля 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ-СОШ №19

НОВИКОВА И.И.

«19» февраля 2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках за неаудиторную  
(внеурочную) деятельность учителя

### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

Доплаты и надбавки за неаудиторную деятельность учителя устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов.

### 1. СИСТЕМА ДОПЛАТ И НАДБАВОК

№/п	Название	Размер доплат и надбавок
1.	Проверка письменных работ по предметам: - русский язык и литература - математика, начальные классы - физика, химия, география, биология - иностранный язык, изобразительное искусство, черчение	До 20% До 15% До 10% До 8%
2.	Заведование: -мастерскими, спортивным залом, кабинетом ОБЖ, игровой комнатой, - кабинетами	До 1000 руб.  600 руб.
3.	Организация внеклассной работы, кружковая работа, спортивные секции и внеклассная работа по спорту, лаборантство	До 30%

4.	Руководство методическими объединениями, методическая работа	600 руб.,900 руб. До 20%
5.	Консультации и дополнительные занятия: - по подготовке учащихся к ЕГЭ (русский язык, литература – 11 кл. математика -10-а , 11 кл.) ; - подготовка к ГИА ( 9 кл. русский язык и математика) - работа с одаренными детьми	2500 руб.- за один класс  1500 руб. за один класс  До 30%



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО

ЗАЙКИНА И.В.  
«19» февраля 2021г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета школы

ФЕДУЛОВА Ю.В.  
«19» февраля 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ-СОШ №19

НОВИКОВА И.И.  
«19» февраля 2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах

### 1.ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы.

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации работников МБОУ-СОШ № 19 в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся и работников школы для выплат стимулирующего характера, поощрительных выплат, для заинтересованности в аттестации на квалификационную категорию.

1.4. Периодичность выплат стимулирующего характера устанавливается школой самостоятельно (по итогам работы: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется по решению Совета школы, представлении заместителей директора, председателя ПК, руководителей ШМО.

1.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

1.6. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может неограничен.

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

1.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ ( на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

1.9. Премирование заместителям директора устанавливает директор школы.

Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера заместителя устанавливаются руководителем Учреждения в дополнительном соглашении к трудовому договору. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого Учреждения.

1.10. Премирование руководителя осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств учреждения.

1.11. Управление образования администрации муниципального образования город Армавир утверждает:

- перечень основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей образовательных учреждений;
- показатели эффективности работы муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Армавир для установления размеров выплат стимулирующего характера руководителям.

1.12. Премирование директора школы производится на основании приказа управления образования. Перечень и максимальные размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, конкретный размер выплат устанавливается управлением образования администрации муниципального образования город Армавир.

1.13. Премирование директора школы устанавливается с учетом результатов деятельности школы.

## 2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует Совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, администрация школы, профсоюзный комитет, родительский комитет.

2.2. Директор школы, заместители директора, председатели методических объединений, профсоюзный комитет направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение Совета.

2.3. Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.

2.4. Конкретный размер доплат и вознаграждений в тех пунктах, где указаны только минимальные или максимальные границы, определяется исходя из реальных финансовых возможностей школы.

2.5. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнению должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, доплаты могут быть уменьшены или сняты.

2.6. Информация о полученных доплатах размещается на доске объявлений в учительской, объявляется на педсоветах или совещаниях.

## Перечень выплат стимулирующего характера.

1.	<p><b>Высокие показатели, результат, интенсивность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие показатели обученности по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ в 11 классе, в форме ГИА в 9 классе;</li> <li>-дополнительные занятия по подготовке учащихся выпускных классов к экзаменам (11 классы – к ЕГЭ, 9 классы –ТЭКи по математике и русскому языку;</li>   <li>- подготовка победителей предметных олимпиад (городских, зональных, краевых);</li>   <li>-подготовка победителей конкурсов, соревнований (городских, зональных, краевых, всероссийских);</li> <li>-участие в инновационной и экспериментальной деятельности школы;</li> <li>- высокий уровень проведения внеклассных мероприятий;</li> <li>- проведение мастер-классов , семинаров, открытых уроков, открытых мероприятий;</li> <li>- систематическое применение на уроках современных педагогических технологий;</li> <li>- образцовое содержание кабинета, изготовление раздаточного материала, оформление наглядности, методических разработок;</li> <li>-рост качества обучения;</li> <li>- участие в профессиональных конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях;</li> <li>публикация в средствах массовой информации материалов из опыта работы;</li> <li>- качественное выполнение функций классного руководителя, направленные на: уровень посещаемости , соблюдение Закона №1539,организация работы с детьми в каникулярное время, профилактика наркомании, табакокурения, алкогольной зависимости, преступлений, безнадзорности, здорового образа жизни, участие детей в общешкольных и городских мероприятиях, организация 100% питания школьников, работа с родителями;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб учащихся, родителей, коллег;</li> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины</li>   <li>-проверка краевых диагностических работ</li>   <li>Классное руководство в 1-11 классах (при наличии в классе не менее 25 детей).</li> </ul>	<p style="text-align: right;">до 100%</p> <p style="text-align: right;">2500 -11кл.русский язык, математика 2500-математика, рус. яз.- 10 кл. 1500 – русский язык, математика -9 кл.</p> <p style="text-align: right;">до 2000 руб.</p> <p style="text-align: right;">до 7000руб.</p> <p style="text-align: right;">до 20%</p> <p style="text-align: right;">20%</p> <p style="text-align: right;">2000,00руб.</p> <p style="text-align: right;">до 50%</p> <p style="text-align: right;">500 руб.- за класс 2000 руб.</p> <p style="text-align: right;">до 2000 руб. за класс.</p> <p style="text-align: right;">До 500руб.Из расчета 2000,00 руб. в месяц. 4000 руб, в месяц наполняемостью в классе не менее наполняемости, установленной. Приказ Министерства просвещения РФ от 28 августа 2020 г. № 442 “Об утверждении</p>
----	--	--

		Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования”
2	<p>Классное руководство в 1-11 классах .</p> <p>Классное руководство вторым классом можно поручить учителю, только с его согласия и с обязательной выплатой 5000 рублей, за классное руководство каждым из двух классов. Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000,00 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020г.</p>	<p>5000,00 рублей в месяц за осуществление классного руководства доплачивается независимо от количества детей в классе. Постановление администрации МО г. Армавир №285 от 06.03.2020г. «О внесении изменений в постановление главы мо г. Армавир от 21 ноября 2008г. № 3591 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений мо г. Армавир»</p> <p>Постановление Правительства Р.Ф. от 04.04. 2020года № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие Образования».</p> <p>Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020г. № 453.</p>

3.	<p><b>Повышающий коэффициент за квалифицированную категорию:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при наличии высшей квалификационной категории</li> <li>- при наличии первой квалификационной категории</li> </ul>	<p>0,15</p> <p>0,10</p>
4.	<p><b>За сложность, напряженность выполняемых работ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за решение социально-экономических вопросов;</li> <li>- организация летнего отдыха учащихся в лагере при школе;</li> <li>- организация работы трудовой бригады; высокие достижения в работе.</li> </ul>	до 200%
5.	<p><b>За работы, не входящие в должностные обязанности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие педагогических работников в ремонтных работах, подготовке школы к осенне-зимнему периоду, оформление стендов;</li> <li>- за высокую активность в общественной и хозяйственной жизни школы;</li> <li>- за подготовку к печати учебных, методических пособий</li> </ul>	До 50%
6.	<p><b>За звания:</b> «Заслуженный учитель России», «Заслуженный учитель Кубани», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего и профессионального образования»; «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».</p>	7,5%
7.	<p><b>Заместителям директора по УР ВР:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация предпрофильного, профильного обучения,</li> <li>- выполнение плана внутришкольного контроля, мониторинга учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации, промежуточной аттестации учащихся;</li> <li>- за напряженность и интенсивность труда и оперативное выполнение срочных работ;</li> <li>- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам качества образования, качественную организацию методической работы;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, Совет школы, органы ученического самоуправления);</li> <li>- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах, комплектование 1-х классов;</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</li> <li>- поддержание микроклимата в коллективе, создание благоприятной обстановки, оптимальных условий для деятельности школы;</li> <li>- подготовка здания школы как пункта проведения экзамена в 9 классах (ППЭ);</li> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- высокое качество подготовки школы к осенне-зимнему периоду, организации ремонтных работ</li> <li>- за сложность и напряженность выполняемой работы (проведение семинаров, открытых мероприятий на базе школы, оказаний методической, практической консультативной</li> </ul>	<p>До 50%</p> <p>10%</p> <p>50%</p> <p>10%</p> <p>50%</p>

	<p>помощи);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за выполнение особо важных и срочных работ (КДР, оперативное выполнение срочных работ, интенсивность);</li> <li>- за высокий уровень профилактической работы по соблюдению Закона № 1539, детскому травматизму, правонарушений;</li> <li>- высокий процент охвата детей кружковой работой;</li> <li>- проведение на высоком уровне традиционных мероприятий для учащихся, учителей и родителей школы, общественности, ветеранов войны и труда;</li> <li>- за организацию работы по ФГОС;</li> <li>- работа с информационными ресурсами в сети Интернета;</li> <li>- за применение в работе достижений науки и использование передовых методов труда;</li> <li>- за организационную и коммуникативную культуру учителя</li> </ul>	
8.	<p><b>За выслугу лет (в процентах от оклада):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 до 5 лет</li> <li>- от 5 до 10 лет</li> <li>- от 10 лет</li> </ul>	<p>2%</p> <p>3%</p> <p>5%</p>
	<p><b>Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.</b></p>	
1.	<p style="text-align: center;"><b>Библиотекарю:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая читательская активность обучающихся;</li> <li>- участие и проведение общешкольных мероприятий, участие в городских;</li> <li>- пропаганда чтения как формы культурного досуга, условий развития личности;</li> <li>- пополнение книжного фонда библиотеки и работа с ним;</li> <li>- 100% обеспечение бесплатными учебниками всех учащихся</li> </ul>	<p>До 10000 рублей</p>
2.	<p style="text-align: center;"><b>Педагогу-психологу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность развивающей, диагностической работы с учащимися;</li> <li>- ведение банка данных;</li> <li>- выполнение работ социальной направленности;</li> <li>- создание обстановки психологического комфорта</li> </ul>	<p>До 5000 рублей</p>
3.	<p style="text-align: center;"><b>Социальному педагогу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание гуманных, нравственных отношений между детьми и взрослыми, защита прав детства;</li> <li>- создание обстановки психологического комфорта и безопасности учащихся, дежурство по микрорайону с проверкой соблюдения Закона № 1539;</li> <li>- работа с опекаемыми детьми;</li> <li>- своевременная сдача отчетной документации;</li> <li>- своевременная подготовка и подача документов в КДН, ОПДН, УВД, прокуратуру</li> </ul>	<p>До 5000 рублей</p>
4.	<p style="text-align: center;"><b>экономисту:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное предоставление отчетности;</li> <li>- работа с новыми программами, подготовка экономических расчетов;</li> <li>- качественное ведение документации;</li> </ul> <p>Оперативность в подготовке платежных поручений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная сдача квартальной и годовой отчетности;</li> </ul>	<p>До 8000 рублей</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение объема работы (торговые площадки);</li> <li>- совмещение обязанностей программиста. Оперативное установление связей по рабочим вопросам с администрацией города, налоговой инспекцией, пенсионным фондом, отделом статистики, соцстрахом, федеральным казначейством, централизованной бухгалтерией</li> </ul>	
5.	<p style="text-align: center;"><b>Обслуживающему персоналу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, программ;</li> <li>- проведение генеральных уборок;</li> <li>- расширение зоны обслуживания, совмещение должностных обязанностей;</li> <li>- сложность, напряженность труда;</li> <li>- оперативность выполнения заявок на устранение технических неполадок;</li> <li>- участие в ремонте здания;</li> <li>- увеличение объема работы</li> <li>- за уборку территории в период неблагоприятных метеорологических условий;</li> <li>- за побелку бордюров и деревьев;</li> <li>- за осуществление пропускного режима в здание</li> </ul>	До 8000 рублей
6.	<p style="text-align: center;"><b>Заместителям директора по УР и ВР, учителям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- премия за добросовестный труд</li> <li>- материальная помощь</li> <li>- за решение социальных вопросов</li> <li>- добросовестное выполнение общественных поручений</li> <li>- участие в ремонте, генеральной уборке</li> </ul>	До 5000 рублей
7.	<p style="text-align: center;"><b>Секретарю, делопроизводителю:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за напряженность труда, оперативное выполнение срочных работ;</li> <li>- участие в общественной жизни школы и решение социально-экономических вопросов;</li> <li>- замена медицинских полисов, карточек сбербанка;</li> <li>- за работу с электронной почтой</li> </ul>	До 10000 рублей
8.	<p style="text-align: center;"><b>Завхозу:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за эстетические условия, оформление школы</li> <li>- за организацию работы по электробезопасности и противопожарной безопасности</li> <li>- за выполнение важных и срочных работ (аварийных)</li> <li>- за интенсивность труда</li> <li>- за активное участие в подготовке здания, кабинетов к новому учебному году</li> <li>- за экономию расходования электроэнергии, воды, материальных ресурсов, сохранность здания и имущества</li> <li>- за качественно проведенную инвентаризацию</li> </ul>	До 10000 рублей

9.	<p style="text-align: center;"><b>Старшей вожатой</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- решение социальных вопросов</li> <li>- участие в ремонте, генеральной уборке</li> <li>- оформительская работа</li> </ul>	До 5000 рублей
10	<p style="text-align: center;"><b>Электронику</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наладка оборудования, приобретение комплектующих</li> <li>- оформление Сайта школы</li> <li>- ликвидация сбоя Интернета</li> </ul>	До 5000 рублей



**Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБОУ-СОШ № 19**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ-СОШ № 19  
\_\_\_\_\_ И.И.Новикова

«19» февраля 2021года

Мнение представителя работников  
в письменной форме  
«19» февраля 2021года

рассмотрено \_\_\_\_\_ И.В. Заикина

**Положение об охране труда работников  
МБОУ-СОШ № 19**

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1.1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников организации;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

1.2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные планом мероприятий по охране труда.

1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере 0,2% суммы затрат на оказание образовательных услуг.

1.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи, в том числе:

1.4.1. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки беременных женщин.

1.4.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, осуществлять только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, при этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.4.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет указанные лица ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

1.4.4. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки работников в возрасте до восемнадцати лет.

2. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда специалист по охране труда.

Специалист по охране труда

Р.П. Алексеева

**Директор МБОУ-СОШ № 19**

**И.И.Новикова**

« 19 » февраля 2021 года

Мнение представителя  
 работников в письменной форме  
 (от «19» февраля 2021 г. №2)

рассмотрено

И.В.Заикина

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней  
 профессиональных рисков  
 на 2021-2024 г.г. МБОУ-СОШ № 19**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Специальная оценка условий труда	РМ	32	64,00	2021-2024	директор	-	-
2	Обучение по ОТ руководителя и специалистов через учебный центр	Чел.	4	6,000	2021-1 2022-1 2023-2	Специалист по ОТ	-	-
3	Проведение периодического медицинского осмотра	Чел.	88	558,600	Ежегод.	администрация	-	-
4	Приобретение аптечек	Шт.	10	2,0	ежеквартально	завхоз	-	-
5	Приобретение специальной одежды, обуви и других СИЗ.	Шт.	14	42,0	ежегодно	завхоз	-	-
6	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	Шт.	300	144,0	ежемесячно	завхоз	-	-
	Итого 2021: 2022 2023 Всего 2021-2024г.г.			634,028 631,028 631,028 1896,084				

Прошито и пронумеровано  
« 52 » листов

Директор МБОУ-СОЦ № 19  
И.И.Н. Илюкова  
Председатель профкома  
И.В.З. Илюкина

