

Председатель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
А.А. Головань/



Представитель работодателя
Директор МАОУ СОШ № 1
им. Н.И. Кондратенко
И.И. Карякина/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 1
имени Н.И. Кондратенко
на период
с 20 октября 2020года
по 19 октября 2023года

Одобен на общем собрании работников
Протокол № 25 от 02.10.2020 г.

в РКЧКК "УЗН Кушевский-ка"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 19.10.2020 № 58-К
начальник отдела Васильев Е.С. Чашин

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 автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 1 имени Н.И. Кондратенко.

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;

Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Карякина Ирина Ивановна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Головань Анастасия Анатольевна.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации 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 образовательной организации 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 без созыва общего собрания (конференции) работников 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 одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, 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 с 20.10.2020 г. и действует по 20.10.2023 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Предусматривать создание(выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 №231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

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

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

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

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.

2.2.5. 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.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

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

2.2.9. 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 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации 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 образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

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

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

2.2.12. 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.

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

2.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один 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).

2.2.15. 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.

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается по России, на основании постановления Правительства РФ.

2.2.17. 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.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, 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.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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 образовательной организации 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 образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их 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 образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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 два месяца 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 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 образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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 с 1-11 классы – пятидневная соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение №1, правила внутреннего трудового распорядка).

Общим выходным днем является воскресенье.

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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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, работников 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 образовательной организации.

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.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.18. Привлечение работников организации 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 образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность

приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 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 образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 5 дней;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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);

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – календарных дней;

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

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

3.28. 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 – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3-14 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы 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).

Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом. Работник обязан уведомить работодателя за две недели до ухода в длительный отпуск.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. 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.

3.30.2. 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.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца.

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. 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.5. 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 образовательной организации (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.

4.6. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального

образования производить выплату в размере 1000 рублей в течение первых трёх лет работы.

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами выплачивается ежемесячная выплата в размере:

- почётными званиями - 7,5 % ставки заработной платы (должностного оклада);

- медалями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) 5 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере 12 % по сравнению с тарифными ставками (окладами), в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

4.9. За выполнение работником дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

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

Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются в размере 4000 рублей.

Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производить пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливать 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 выплат не изменяется.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам определяются на 1 января и 1 сентября текущего года согласно тарификации.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, образовательной организации.

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

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

4.16. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК).

4.17. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст.149ТК)

4.18. При совмещении профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам).

4.19. Недовыполнение установленного индивидуальным планом учебной нагрузки, а так же методической и научной-исследовательской работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года (ст.155ТК).

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с

учетом перспектив развития МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко (ст.196ТКРФ).

5.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно (ст.187ТКРФ).

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

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

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

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 15 000 рублей за счет средств работодателя.

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

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

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

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

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.

6.2.5. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере 1000 рублей.

6.2.6. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

6.2.7. 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).

6.2.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.9. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % от заработной платы каждого члена профсоюзной организации на проведение культурно массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.2.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в размере до 15 000 рублей на основании поданного заявления или по ходатайству председателя профсоюзной организации и членов коллектива.

6.2.11. Выплата материальной помощи работникам производится при наличии внебюджетных средств или средств экономии заработной платы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. 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 (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. 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.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в год.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

7.3. 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.

7.4. Работники обязуются:

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

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

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

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. 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).

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. 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.

8.2. 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).

8.3. 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:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

8.3.3. 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»);

8.3.4. 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;

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

8.3.6. 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;

8.3.7. 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);

8.3.8. 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.

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

8.4. 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 образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.7. 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);

8.8. 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).

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

8.10. 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).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, 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.

8.12. 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).

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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.

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

9.3. 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.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. 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) ст. 51 ТК РФ.

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 1
им. Н.И. Кондратенко

_____ И.И. Карякина
м.п.

19 октября 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.А. Головань
м.п.

19 октября 2020 г.

Приложение № 1
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко разработано на основе:

- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ,

- Трудового кодекса РФ,

- Постановление администрации муниципального образования Кушевский район от 06.11.2008 года № 1727 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кушевский район» (с изменениями и дополнениями),

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями),

- Постановление администрации муниципального образования Куцевский район от 28.11.2008 года № 1860 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Куцевский район» (с изменениями и дополнениями),

- Постановление администрации муниципального образования Куцевский район от 26.12.2012 года № 2283 «Об утверждении системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Куцевского района» (с изменениями и дополнениями),

- приказа 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 определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

- Постановление администрации муниципального образования Куцевский район от 16.10.2018 года № 2133 «Об утверждении Порядка расходования общеобразовательными организациями Куцевского района субсидии на осуществление государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание заданий и оплату коммунальных услуг»,

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 года № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения 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»,

- Постановление администрации муниципального образования Куцевский район от 31 августа 2020 года №1922 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам бюджетных и автономных муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Куцевский район, реализующих образовательные программы начального общего,

основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»,

- Устава школы и Коллективного договора школы с изменениями и дополнениями, внесенными решением собрания трудового коллектива, не противоречащими вышеперечисленным документам.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Н.И. Кондратенко (далее - Школа).

1.3. Заработная плата работников школы включает в себя должностные оклады, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера. В расходы на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда включаются ежемесячные доплаты отдельным категориям педагогических работников за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – зам. директора по ВР и учителю по физической культуре,

1000 – педагогу психологу и социальному педагогу.

1.4. Порядок исчисления заработной платы педагогов школы устанавливается согласно методики оплаты труда.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок.

2.1. Размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив).

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (пункт 2.8. приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014) и фонда оплаты труда административно – управленческого, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пункте 2.1. приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014).

2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьёй 28 Федерального закона об образовании в Российской Федерации № 273 – ФЗ от 29.12.2012 года, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение об оплате труда и распределении

стимулирующего фонда и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- доля ФОТ (с начислениями) в нормативе – 89,59 %
- доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе – 10,422 %

2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.5. Размер денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий учитывается исходя из недельной педагогической нагрузки.

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

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ (постановление администрации МО Кущёвский район № 2451 от 15.12.2014 г):

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- изготовление дидактического материала и инструктивно – методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми;
- проверка письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно – опытным участком, мастерскими, музеем и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с родителями;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения);
- часы внеурочной деятельности в классах, реализующих ФГОС общего образования.

2.6. На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда оплаты труда.

2.7. 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 должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико – часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,892, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников, сложность и приоритетность предмета.

2.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле: $O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{ДГ}$, где:

O – оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г = 2 – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

ДГ – денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий учитывается исходя из недельной педагогической нагрузки.

2.10. Средняя заработная плата педагогов рассчитывается с учётом повышающего коэффициента Г, учитывающего возможное деление класса на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г = 2,0 (при делении классов на две группы).

2.11. Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

1. Проверка тетрадей: число уч-ся * коэффициент приоритетности предмета * кол-во часов / кол-во классов

Математика - коэффициент – 2,5

Русский язык - коэффициент - 3

Физика, химия - коэффициент - 2

Начальная школа - коэффициент - 3

История, иностранный язык, биология, география – коэффициент 1,5
информатика, кубановедение, искусство – коэффициент 1

2. Заведывание кабинетом: 500 рублей в месяц

3. Заведывание кабинетом кубановедения, мастерскими, спортивным залом – 1000 рублей в месяц

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

2.13. 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).

2.14. Оклад руководителя устанавливается исходя из группы оплаты труда учреждения и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя ОУ,

$O_{срп}$ – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (с учётом денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию),

K – коэффициент, установленный по группе оплаты труда учреждения.

Размер части ФОТ, направляемого на стимулирование руководителя учреждения в размере 2 % от ФОТ работников учреждения, устанавливается учредителем на основании постановления главы муниципального образования Кущёвский район.

2.15. Оклады заместителя руководителя устанавливаются в размере 70 – 80% от оклада руководителя.

2.16. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящим Положением, определяются на основе отраслевой системы оплаты труда. (Постановление Главы МО Кущёвский район № 1860 от 28.11 2008 года с изменениями и дополнениями).

2.17. Учебный план разрабатывается самостоятельно исходя из установленных федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

2.18. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно – управленческого, педагогического, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2.19. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г., требуется письменное согласие работника.

2.20. Выплаты стимулирующего характера:

1. За выслугу лет учителям, прочим педагогическим работникам, УВП и МОП (от 1 до 5 лет - 3 % от 5 до 10 - 6 %, от 10 и выше - 9 %).

2. За категорию – высшая 9 %, первая 6 %.

3. ШМО: 1000 рублей.

4. Инструктора по туризму – 1000 руб.

5. Подготовка учащихся к ЕГЭ – 1000 рублей в месяц один класс (2 часа в неделю).

6. Организация работы класса казачьей направленности – 500 руб.

7. Курирование работы 6 – 8 классов – 4000 рублей в месяц

8. Курирование работы классов казачьей направленности – 2000 руб.

9. Подготовка статистических отчётов – 3000 рублей в месяц

10. Контроль за выполнением ст. 66 ФЗ «Об образовании» - 3000 рублей в месяц

11. Организация внеурочной занятости группы подвоза – 5000 рублей в месяц

12. Ведение протоколов педсоветов - 1500 рублей.

13. Заведывание пришкольным приусадебным участком – 3000 рублей в месяц

14. Ведение протоколов родительских собраний - 900 рублей.

15. Сопровождение группы подвоза в школьном автобусе – 2000 руб.

16. Организация работы с допризывной молодёжью - 2000 рублей в месяц.

17. Организация работы по участию в конкурсах - 3000 рублей в месяц.

18. Организация работы КМД - 1000 рублей в месяц.

19. Организация методической работы школы - 4000 рублей в месяц.

20. Организация работы юнармейского отряда – 2000 руб.

21. Работа со школьным сайтом – 1000 руб.

22. Организация компьютерного тестирования учащихся – 3000 руб.

23. Работа в системе ФИС ФРДО – 1000 руб.

24. Доплата молодым специалистам – 1000 руб.

25. Доплата за наставничество – 1000 руб.

26. Заведование школьным музеем – 2000 руб.

27. Организация работы олимпиадного движения – 4000 руб.

28. Ведение национальных проектов – 1000 руб.

29. Контроль за выполнением адаптированных программ – 3000 рублей в месяц.

30. Контроль и организация работы с одарёнными детьми – 7500 рублей в месяц.

31. Курирование работы в 1-4 классах: 8000 рублей в месяц.

32. Контроль работы школьной столовой – 4000 рублей в месяц.

33. Работа школьного логопеда – 2000 руб.

34. Организация и контроль работы в «Сетевом город»: 2500 рублей в месяц.

35. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: до 3000 руб.

36. Контроль и учёт за расходом электроэнергии, воды, тепла и горюче – смазочных материалов – 2000 руб.

37. Организация работы по привлечению внебюджетных средств – 3000 рублей в месяц.

38. Пропаганда чтения, как формы культурного досуга – 3000 рублей в месяц.

39. Доплата председателю ПК: 2000 рублей в месяц.

40. Участие в социально значимых проектах – 1000 руб.

41. Организация работы по БДД – 2000 руб.

42. За напряжённость и интенсивность работы – 6000 руб.

43. За интенсивность и высокие результаты – 3000 руб.

44. Ведение электронного документооборота – 5000 руб.

45. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы социальному педагогу и психологу (за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени) – 1000 рублей в месяц.

46. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ старшей вожатой, социальным педагогам и психологом – до 5000 руб.

47. Организация работы локальной сети - 2 000 рублей в месяц.

48. Проведение текущего ремонта компьютерной техники - 1500 рублей в месяц.

49. Организация работы по безопасности учебного процесса – 2000 руб.

50. За оформление путевых листов – 5000 рублей в месяц.

51. За чёткую организацию совместной работы с пенсионным фондом, финансовыми, налоговыми и другими организациями района: 5000 рублей в месяц.

52. Обеспечение сохранности материальных ценностей - 3000 рублей в месяц.

53. Использование личного транспорта в служебных целях – 5000 рублей в месяц.

54. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы МОП – до 7000 рублей в месяц.

55. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ МОП – до 6000 рублей в месяц.

2.21. Выплаты стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию педагогам, осуществляющим учебный процесс (9 % – высшая категория, 6 % – I категория, 3% – II категория),
- за выслугу лет прочим педагогическим работникам, УВП и МОП (от 1 до 5 лет – 3 %; 5 лет – 10 лет – 6 %, от 10 и выше – 9 %),
- за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям).

- отдельным категориям работников – 3000 рублей (основание: постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развитие образования в Краснодарском крае на 2011 - 2015 годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 января 2012 года № 58)

2.22. Премии, поощрительные выплаты, материальная помощь, доплаты за добросовестный труд к юбилеям – 60 лет (женщины) и 65 лет (мужчины) осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

2.23. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

2.24. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

2.25. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится по соответствующей группе (приказ УО МО Кущёвский район), на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения и исходя из средней заработной платы педагогических работников за часы с учётом коэффициента Г.

2.26. Отдельные положения настоящего Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены). Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

2.27. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 4000 рублей 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 наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производить пропорционально численности

обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачиваются за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися 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 выплат не изменяется.

2.28. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (далее вознаграждение) за счет средств, поступающих из краевого бюджета, составляет 5 000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в общеобразовательных организациях.

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.

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, поступающих из краевого бюджета осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджета.

Временно замещающему длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другому педагогическому работнику устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника. Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.28. Выплаты молодым педагогам в размере 3000 рублей в течение 3 лет после трудоустройства на основное место работы (Постановление администрации МО Кушёвский район № 1987 от 26.09.2018 г.)

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – до 12%.

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

3.3. 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.

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

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

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и устанавливается в 35% от оклада, согласно фактически отработанному времени.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

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

оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.8. 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.

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

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

3.11. Компенсационные выплаты из фонда оплаты труда учреждения работникам могут быть выплачены за неиспользованный отпуск, за проживание и проезд в рамках курсовой переподготовки учителей, педагогов-психологов, социальных педагогов, библиотекарей.

3.12. Решение о компенсационных выплатах и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и решения комиссии из стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера школы установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- премия ко дню профессионального праздника.

4.2. При премировании учитывается:

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

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

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

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

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

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

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание школы формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем группам в соответствии с Уставом учреждения.

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

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

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящим Положением, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

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 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.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом 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 определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. 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 общеобразовательного учреждения.

7.6. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между учреждением в лице руководителя учреждения и работниками.

7.7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Приложение
к положению об оплате труда
и премировании работников
МАОУ СОШ № 1
им. Н.И. Кондратенко

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко

1. Общие положения.

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – вознаграждения) работников МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко.

Право на доплату имеют все работники школы, (как основные, так и совместители). Директору школы надбавки и доплаты устанавливаются вышестоящей организацией (УО администрации МО Кущёвский район).

Размер доплат и надбавок работникам (за работу, не входящую в круг основных обязанностей) определяется школой самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объёма работ.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам школы приказом директора с указанием срока их применения.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко.

Вознаграждения работникам школы присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

Распределение вознаграждений производится ежемесячно на момент составления тарификации 1 сентября и 1 января, согласно протоколов

заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда за качество выполненных работ.

Вознаграждения работникам образовательного учреждения включает в себя:

- материальная помощь;
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии, надбавки, доплаты).

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество воспитания, образования и мотивации педагогических работников МАОУ СОШ № 1 им. Н.И. Кондратенко и отдельных работников по следующим направлениям:

1. Педагогические работники (по представлению портфолио):

- Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.

Очный этап (подсчёт с поглощением):

Олимпиады	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место	участие
Школьный уровень	1 б.	0,5 б.	0,5 б.	-	-	-
Районный уровень	5 б.	4 б.	3 б.	-	-	-
Краевой уровень	15 б.	15 б.	15 б.	10б.	10 б.	-
Россия	30 б.	30 б.	30 б.	30 б.	30 б.	20 б.

Заочный этап:

1-5 чел.	0,25 б.
6-10 чел.	0,5 б.
11-15 чел.	0,75 б.
16-20 чел.	1 б.
21-25 чел.	1,25 б.
26-30 чел.	1,5 б.
31-35 чел.	1,75 б.
36-40 чел.	2 б.

Профессиональные конкурсы:

	участник	призер	победитель
Муниципальный уровень	10 б.	15 б.	20 б.
Краевой уровень	25 б.	35 б.	40 б.
Российский уровень	50 б.	80 б.	100 б.

- Участие в инновационной деятельности (до 20 б.)
- Ведение экспериментальной работы (до 20 б.)

- Разработка и внедрение авторских программ (до 20 б.)
- Высокие результаты независимой экспертизы знаний выпускников 9, 11 классов (до 100 б.).
- Организация и проведение государственной итоговой аттестации в независимой форме (до 20 б.)
- Проведение открытых уроков для коллег и родителей высокого качества (до 20 б.)
- Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества (до 20 б.)
- Участие педагога в методической работе (выступление: на конференциях, семинарах, методических объединениях) (до 20 б.)
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (до 20 б.)
- Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних (до 20 б.)
- Снижение количества учащихся задержанных в рамках закона 1539 КЗ (до 20 баллов)
- Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины (до 20 б.)
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, подача информации, выполнение срочной внеплановой работы, и т.д.) (до 20 б.)
- Организация работы по введению федеральных государственных образовательных стандартов (до 20 б.).
- Организация комплексного электронного мониторинга качества образования (до 20 б.)
- Внедрение моделей оценки качества работы общеобразовательного учреждения по социализации личности (до 20 б.)
- Участие в аттестации педагогических и управленческих кадров по новой модели (до 20 б.)
- Обеспечение организации отдыха и оздоровления обучающихся (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

2. Заместители директора по УВР, ВР:

- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы (до 20 б.)
- Высокий уровень организации и проведения итоговой, промежуточной аттестации учащихся (до 20 б.)
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (до 20 б.)
- Организация работы по поддержке талантливых учащихся: расширение сети кружков по предметам, ориентация НОУ на проектную и научно-исследовательскую деятельность (до 20 б.)

- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно - методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) (до 20 б.)
- Обеспечение непрерывности и адресного подхода к повышению квалификации педагогических кадров (до 20 б.)
- Привлечение перспективных выпускников ВУЗов и ССУЗов для работы в школах (до 20 б.)
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, подача информации, и т.д.) (до 5 б.)
- Обеспечение организации отдыха и оздоровления обучающихся (до 20 б.)
- Обеспечение соблюдения принципа государственно - общественного управления в деятельности школы, в том числе при разработке и реализации основной образовательной программы общего образования (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

3. Завхоз:

- Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности (до 20 б.)
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (до 50 б.)
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, подача информации, и т.д.) (до 20 б.)
- Обеспечение организации отдыха и оздоровления обучающихся (до 20 б.)
- Использование личного транспорта в служебных целях (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)
- За качество выполненных работ (до 20 б.)

4. УВП:

- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, подача информации, и т.д.) (до 20 б.)
- Качественное ведение документации (до 20 б.)
- Подготовка экономических расчётов, разработка новых положений, методик (до 20 б.)
- Внедрение новых финансово - экономических механизмов хозяйствования (до 20 б.)
- Настройка и обслуживание локальной сети (до 20 б.)
- За качество выполненных работ (до 20 б.)

5. Библиотекарь:

- Пропаганда чтения как формы культурного отдыха (до 20 б.)
- Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества (до 20 б.)

- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (до 20 б.)
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, подача информации, выполнение срочной внеплановой работы, ведение личных дел и т.д.) (до 20 б.)
- Обеспечение организации отдыха и оздоровления обучающихся (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

6. Прочий педагогический персонал:

- Подготовка и проведение мероприятий высокого качества, повышающих имидж школы среди учащихся, родителей, общественности (до 20 б.)
- Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества (до 20 б.)
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, подача информации, выполнение срочной внеплановой работы, ведение личных дел и т.д.) (до 20 б.)
- Результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися (до 20 б.)
- Качественное ведение электронного банка данных детей, охваченных различными видами контроля (до 20 б.)
- Обеспечение организации отдыха и оздоровления обучающихся (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

7. Специалист по кадрам:

- За высокое качество оформления и ведения школьной документации (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

8. Обслуживающий персонал:

- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (до 20 б.)
- Подготовка школы к новому учебному году на высоком качественном уровне (до 20 б.)
- Расширение функциональных обязанностей (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)
- За интенсивность работы и высокие результаты (до 20 б.)
- За качество выполненных работ (до 20 б.)

9. Работники столовой:

- Уменьшение количества отходов готовой продукции (до 20 б.)
- Сохранность посуды (до 20 б.)
- Эстетичность оформления блюд (до 20 б.)
- Расширение функциональных обязанностей (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)

- За качество выполненных работ (до 20 б.)

10. Водители:

- За безаварийный режим работы (до 20 б.)
- За расширение функциональных обязанностей (до 20 б.)
- Участие в социально значимых проектах (до 20 б.)
- За качество выполненных работ (до 20 б.)
- За работу в выходные и праздничные дни (до 20 б.)

Порядок установления (снятия) вознаграждений.

Для вознаграждения учителей и прочего персонала резервируются денежные средства в размере не менее 20 % от ФОТ без учёта налогов на каждый месяц финансового года.

Все вознаграждения устанавливаются в пределах финансовых средств и могут быть постоянными (на учебный год) и временными.

Снятие вознаграждений осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия надбавки (снятие всей надбавки).
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты (снятие всей надбавки).
- Снижение качества работы, за которую определены надбавки (снятие всей надбавки).
- Отказ работника от выполнения работы, за которую определены надбавки (снятие всей надбавки).
- Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении надбавок (снятие всей надбавки).
- За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины).
- Невыполнение (ненадлежащее выполнение) должностных и функциональных обязанностей, приказов, устных и письменных распоряжений управления образованием администрации МО Кущёвский район и администрации школы.
- В случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

4. Комиссии по предоставлению вознаграждений.

Для назначения вознаграждений создаётся 2 комиссии. Обе являются коллегиальными органами, принимающими окончательные решения в рамках своей компетенции. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах. Первая комиссия

формируется из представителей школьных методических объединений (ШМО) и руководителей служб, вторая – из членов администрации и Наблюдательного совета.

Задачами первой комиссии являются:

- Составление мониторинга деятельности учителей и прочего персонала школы.
- Назначение вознаграждений (согласно мониторинга деятельности) в пределах выделенного финансирования.

Задачами второй комиссии являются:

- Согласование вознаграждений по представлению директора школы.

5. Раскрытие информации о вознаграждениях.

На основании решения Наблюдательного совета о согласовании выплат директор школы издаёт приказ о стимулирующих выплатах.

Информация о полученных вознаграждениях объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается в учительской.