

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко
муниципального образования Каневской район
(МБОУ СОШ № 1)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021- 2024 гг.

срок действия с 15 августа 2021 года по 14 августа 2024 года

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол

«16» июля 2021 год

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 1

Н. Хлюстова

«16» июля 2021 год

М.П.



Принят на общем собрании работников

Протокол от «16» июля 2021г. № 12

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 16.07.2021 № 149

Сидорова Светлана
наименование должности

Сидорова Светлана
подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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 – директор МБОУ СОШ № 1 Сокол Инна Анатольевна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Хлюстова Галина Николаевна.

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».

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ СОШ № 1, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем МБОУ СОШ № 1.

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

1.6. При смене формы собственности МБОУ СОШ № 1, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. 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.

1.8. При ликвидации МБОУ СОШ № 1, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. 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.

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

1.11. Локальные нормативные акты МБОУ СОШ № 1, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.14. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ТК РФ ст. 39).

1.15. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ТК РФ ст. 41).

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 15.08.2021 года и действует до 14.08.2024 года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1 Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора определены ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается личной подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ, отраслевым соглашением и коллективным договором.

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

В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием председателя первичной профсоюзной организации (ТК РФ ст.59).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ТК РФ ст.60).

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

2.9. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ТК РФ ст.74, 162). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 1.

2.10. Прекращение трудового договора может производиться по основаниям, предусмотренным статьей 77, 81 и 336 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами.

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

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями

2.11. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при сокращении численности или штата работников; несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации (ТК РФ ст.82).

Работодатель вправе произвести увольнение работника без согласия соответствующего профсоюзного органа в случае, если это согласие не представлено в течение 7 рабочих дней или если решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

2.12. Предоставлять преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях:

- обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работающим инвалидам;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации.

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

2.14. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации (ТК РФ ст.82).

2.15. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства РФ в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника (при ее наличии) об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию учреждения представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с председателем первичной профсоюзной организации приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

Оказывает содействие формированию в образовательной организации с участием выборных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.6. При приеме на работу до подписания трудового договора, Работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ТК РФ гл. 11, ст.68).

3.7. Осуществляет подготовку общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ТК РФ ст.60).

3.9. Предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение или по другой уважительной причине.

3.10. Продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных в ст.124 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, осуществляет отзыв работника из отпуска только с согласия работника.

3.12. Предоставляет вновь принятым работникам ежегодный оплачиваемый отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ

3.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях определенных ст. 128 ТК РФ. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день при отсутствии классного руководства;
- мужу при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 2 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

3.14. Стороны согласились с тем, что председатель первичной профсоюзной организации:

3.14.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

3.14.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.14.3. Участвует в работе комиссии по приему образовательного учреждения к новому учебному году.

3.14.4. Осуществляет совместно с Работодателем подготовку документов для награждения работников и присвоения почетных званий.

3.15. Стороны согласились с тем, что Работодатель:

3.15.1. Отчитывается перед трудовым коллективом не реже двух раз в год о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.15.2. Обеспечивает создание в общеобразовательном учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.15.3. Своевременно, в установленной форме и полном объеме информирует службу занятости населения о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.16. Создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в процентном соотношении от среднесписочной численности работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов и лиц в возрасте до 18 лет в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда;

- на основании Постановления администрации муниципального образования Каневской район «Об утверждении перечня предприятий и организаций муниципального образования Каневской район, для которых вводятся квоты для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы со среднесписочной численностью работников 35 человек и выше» установить своим приказом квоту для приема на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, не позднее 15 декабря текущего года;

- к началу срока действия квоты зарезервировать установленное количество рабочих мест и организовать прием на них лиц указанных категорий;

- на рабочие места, созданные в счет установленной квоты трудоустраивать инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду;

- трудоустройство инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы в счет установленной квоты осуществлять как по направлению центра занятости населения, так и самостоятельно;

- на квотируемых рабочих местах для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы провести специальную оценку условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- инвалидам, работающим в организации, работодатель создать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, учитывая специальную оценку условий труда.

Работодатель имеет право запрашивать и получать от центра занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

3.17. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций учитывает в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников организации в социально – партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и другое.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. 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 МБОУ СОШ № 1 (ТК РФ ст. 196).

4.3. Работодатель обязуется:

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

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

4.3.3. 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 (ТК РФ ст.168, 187).

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

4.3.5. Предоставлять 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.

4.3.6. 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.

4.4. Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий.

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники профессиональных образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров краевого и заключительного этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования (за последние пять лет);
- педагогические работники профессиональных образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (за последние пять лет);

4.4.2. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников и руководителей общеобразовательного учреждения.

4.4.3. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей общеобразовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации;

- увеличение заработной платы за квалификационную категорию: 25%- высшая категория, 15%- первая категория;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.4.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы.

4.5. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;
- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель –дефектолог и т.п.);
- содействует деятельности Ассоциации и Советов молодых педагогов Краснодарского края;
- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомить председателя первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. Уведомление должно содержать приказ о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ТК РФ ст.82).

5.3. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении 3 часа в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска работы.

5.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой и статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ТК РФ ст. 179).

5.5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работающим инвалидам;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации.

5.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ при сокращении численности или штата (ТК РФ ст. 180).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии ст. 81 ТК РФ.

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

5.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

Для работников (учителей) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье (ТК РФ 111).

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ТК РФ ст.333).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

6.3. Для сменных работников составляется график работы по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. График работ доводится до сведения работников под роспись за 1 месяц до введения его в действие. График сменности является приложением к коллективному договору, утвержденный работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

6.4. В случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (ТК РФ ст. 60.2). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ТК РФ ст. 151).

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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 учреждения. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ)

6.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ТК РФ ст. 153).

6.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. (ТК РФ ст.93)

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ТК РФ ст. 123, 372).

6.9.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.9.2. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ТК РФ ст.126).

6.9.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724).

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

6.9.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня заместителю директора по административно – хозяйственной работе - 7 календарных дней.

6.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлекать к вышеуказанным работам их только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

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

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

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

6.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

VII. Оплата и нормирование труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления главы муниципального образования Каневской район от 24 ноября 2008 г. № 1555 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Каневского района»

7.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

7.4. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

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

7.4.2. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца в рублях (ТК РФ ст. 131) Заработная плата выплачивается в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором и иными документами работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (ТК РФ ст.139,144), предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 1.

7.7. Работодатель обязуется:

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

работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ТК РФ ст.236)

-извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (ТК РФ ст.414).

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

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

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель общеобразовательного учреждения.

7.10. Установить сторож (вахтер) суммированный учёт рабочего времени. За учётный период принят - квартал.

7.11. Работникам, отработавшим сверх нормированного количества рабочих часов при суммированном учете рабочего времени оплату производить как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Согласно ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в дневное на 35% от должностного оклада.

7.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ТК РФ ст. 152).

7.13. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 115 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

8.2. За счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);
- ежемесячные выплаты компенсационного характера специалистам за работу в сельской местности;
- ежемесячные доплаты в размере 1-2 тысяч рублей заместителям директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителям физического воспитания, педагогам-психологам, учителям по физической культуре, социальным педагогам;
- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;
- премии администрации края аспирантам, молодым ученым;
- ежемесячные надбавки (доплаты) в размере 4 тысяч рублей к должностному окладу (ставке заработной платы) тренерам – преподавателям образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края.

8.3. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.4. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся:

- закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу;
- способствует осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закрепляет меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате;
- обеспечивает дополнительные гарантии и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

8.5. При наличии финансовых средств, выплачивает премию работнику, в связи с юбилейными датами 55 - женщинам, 60- мужчинам, на основании письменного заявления.

8.6. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда

8.7. Профсоюз:

- материально поощряет участников конкурса профессионального мастерства;
- предоставляет единовременные денежные выплаты педагогическим работникам - наставникам обучающихся, показавших высокие достижения во всероссийской олимпиаде школьников и региональных олимпиадах;
- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20 % скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани;
- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза.
- отдельные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон предоставляются только членам Профсоюза.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

9.2. Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Дополнительно организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечить оснащение уголка по охране труда необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда

9.6. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

- своевременную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

-хранение, ремонт, стирку, сушку и замену средств индивидуальной защиты.

- прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний.

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

9.8. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и работодателя.

9.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.10. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.11. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.12. Профком обязуется:

-проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

-проводить культурно-массовую работу.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ТК РФ ст.370)

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3,5 и ст. 81 ТК РФ, производится с согласия первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ТК РФ ст.377).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя (пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ТК РФ ст. 374, 376).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от производственной работы, предоставляется 1 свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.12. Работодатель по согласованию и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ТК РФ ст.82, 374);
- составление штатного расписания;
- утверждения расписания занятий
- распределения учебной нагрузки;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ТК РФ ст. 113);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ТК РФ ст. 190);
- создание комиссий по охране труда (ТК РФ ст.219);
- установление порядка хранения и использования персональных данных;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ТК РФ ст. 180);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ТК РФ ст. 154);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ТК РФ ст. 193, 194);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ТК РФ ст. 196).

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

10.14. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- 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).

10.15. Предоставление работникам дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций (оказание материальной помощи по различным основаниям, оплата расходов за

поезд, питание, проживание, обучение, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, улучшение условий и охраны труда, инновационные формы социальной поддержки работников и пр.).

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ТК РФ ст.86).

11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ТК РФ ст. 195).

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.11. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

11.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных взносов.

11.17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.18. Ходатайствовать перед руководителем Управления образования Каневской район об установлении надбавки руководителю и их заместителям с учетом результатов и качества работы.

11.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении: проведение праздников (День учителя, Новый год, Международный женский День 8 марта), а так же проведение конкурсов профессионального мастерства.

- 11.20. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе.
- 11.21. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.
- 11.22. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

- 12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2. Профком осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений, отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.
- 12.3. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду в ГКУ КК «Центр занятости населения Каневского района» после его правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда.
3. Положение о фонде оплаты труда.
4. Положение об условиях и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
5. Положение о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат.
6. Положение о порядке формирования заработной платы учителей и других работников базовой школы, реализующей образовательные программы общего образования, обеспечивающее совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития.
7. Положение об установлении заработной платы, в том числе надбавок и доплат, порядка и размеров премирования в соответствии с НСОТ работников МБОУ СОШ №1, осуществляющих внедрение федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего образования.
8. Соглашение по охране труда на 2021-2024годы.
9. Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства.
11. График работы для административно-управленческого аппарата, библиотекаря, сторожа (вахтера), заместителя директора по хозяйственной части.
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 длительного отпуска сроком до одного года.
13. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
14. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

**Приложение № 1
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального
образования Каневской район**

1. Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии со ст. 28,46,47,48,49,51,52 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29.12.2009 г. № 317 «О примерных правилах внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения», требованиями ст. 198-190 ТК РФ и Устава школы, ТК РФ.

1.2. Положение рассмотрено на общем собрании работников учреждения, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 1.

1.3. Настоящие Правилами регулируют порядок приема и увольнения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г. К. Нестеренко муниципального образования Каневской район (далее – школа), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.4. Целью настоящих Правил являются: укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы.

1.5. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами работодателя непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

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

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом работодателя МБОУ СОШ № 1, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. Лица, поступающие на работу в общеобразовательные учреждения, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в данном учреждении.

При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель МБОУ СОШ № 1 обязан:

- 1) Ознакомить с Уставом учреждения, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- 2) Ознакомить его с Правилами внутреннего распорядка, коллективным договором;
- 3) Проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца и иными локальными нормативными актами работодателями непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным Федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. На каждого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело и личная карточка хранятся в данном учебном заведении.

2.7. Временный перевод работника на другую работу определен ст.72.2 ТК РФ.

2.8. Увольнение работника - прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами.

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

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

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

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

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники МБОУ СОШ № 1 обязаны:

1) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;

2) систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

3.2. Проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

3.3. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении.

3.4. Обеспечивать охрану жизни и здоровья, учащих как во время учебно-воспитательного процесса, так и при проведении внеклассных мероприятий (экскурсий, турпоходов, посещений

театров, музеев и т.д.), а также при проведении практических работ в учебных мастерских, во время прохождения летних практик.

3.5. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, обеспечивать сохранность верхней одежды и обуви учащихся и педагогов.

3.6. Беречь имущество учебного заведения, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.7. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию и отчетность.

4. Рабочее время

4.1. Режим работы Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и обеспечивается соответствующими приказами работодателя Учреждения и годовым календарным учебным графиком:

1. Начало учебного года – 1 сентября

Окончание учебного года – 25 мая

2. Начало уроков: 1 смена – 8.00

2 смена – 13.35

3. Продолжительность уроков: 1-ые классы – 35 мин.

2-11-ые – 40 мин. (или 45 мин)

4. Расписание звонков:

1 смена

2 смена

8.00 – 8.40 – 1 урок 10

13.35 – 14.15 – 1 урок 10

8.50 – 9.30 – 2 урок 20

14.25 – 15.05 – 2 урок 20

9.50 – 10.30 – 3 урок 20

15.25 – 16.05 – 3 урок 10

10.50 – 11.30 – 4 урок 20

16.15 – 16.55 – 4 урок 5

11.50 – 12.30 – 5 урок 15

17.00 – 17.40 – 5 урок

12.45 – 13.25 – 6 урок 10

13.35 – 14.15 – 7 урок

Расписание звонков для 1 классов

I полугодие

II полугодие

8.00 -8.35 – 1 урок 10

8.00 – 8.45 – 1 урок 10

8.45 – 9.20 – 2 урок

8.55 – 9.40 – 2 урок 40

9.20 – 10.00 – динамическая пауза

9.40 – 10.20 – динамическая пауза

10.20 – 10.55 – 3 урок

10.40 – 11.25 – 3 урок 20

11.05 – 11.40 – 4 урок

11.45 – 12.30 – 4 урок 10

12.40 – 13.25 – 5 урок

5. Продолжительность учебного года: в 1-ых классах – 33 недели

во 2-11-ых классах – 34 недели

6. Продолжительность каникул:

	Продолжительность в днях
осенние	8 дней
зимние	11 дней
весенние	12 дней
дополнительные каникулы для учащихся 1-ых классов	7 дней

7. Сменность занятий:

Обучение в 2 смены

8. Сроки итоговой аттестации:

- Итоговая аттестация в 9,11-х классах проводится соответственно срокам, установленным Министерством образования и науки РФ на данный учебный год.

В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения, правилами внутреннего распорядка,

должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы Учреждения. Должностные лица Учреждения обязаны организовать учет явки на работу и ухода с работы.

В рабочее время включаются учебные занятия, короткие перерывы (перемены) между занятиями, иные виды работ.

- Работникам (учителям) по решению работодателя может предоставляться один день в неделю для методической работы при условиях, если позволяет их недельная учебная нагрузка, имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПин.
- Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков, если до этого времени не проводилось общих мероприятий. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора во время учебных занятий, и в случаях, установленных приказом директора Учреждения, и в перерывах между занятиями.
- Работодатель (директор) привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается работодателем Учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. График вывешивается в на видном месте (учительской).
- Время каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

Работодатель устанавливает шестидневную рабочую неделю с выходным днем – воскресенье.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом основной общеобразовательной школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

4.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учебный период. График утверждается работодателем по согласованию председателем первичной профсоюзной организации.

График сменности объявляется работникам под роспись и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется работодателем ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе работодателем применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой, подарком.

Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения. Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха)

5.3. За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрениям, наградам и присвоению званий (ст. 191 ТК РФ).

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодателем применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются директором.

6.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме (ст. 193 ТК РФ). Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

6.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6.6. К работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, меры поощрения не применяются.

6.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

6.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или председателя первичной профсоюзной организации.

6.9. Настоящие Правила внутреннего распорядка являются обязательными для всех работников учреждения.

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

7. Заключительные положения.

7.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

7.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

7.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте МБОУ СОШ № 1.

**Приложение № 2
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ № 1

**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа
№ 1 им. Г.К.Нестеренко муниципального образования Каневской район.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ

Законом Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район; (с изменениями от 13.02.2019 постановление №231)

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 21.11.2008 года № 1554 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район отрасли «Здравоохранение»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 20.06.2012 года № 953 « О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район»(с изменениями от 11.11.2013г №1441, от 14.11.2013г №1468, от 20.07.2015г №756) ;

приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 « О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением администрации муниципального образования Каневской район № 1272 от 10.09.2014 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район № 213 от 26.02.2018г « Об утверждении Порядка и условий дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»(с изменениями от 27.07.2015 г №805)

приказом Минобрнауки РФ от 30.08.2013г. № 1015 « Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727

Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район"; (с изменениями от 15.02.2019г постановление 236).

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

I. Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ СОШ № 1 производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, сформированного управлением образования администрации муниципального образования Каневской район, а так же за счет стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом. Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

$\text{ФОТ цст} = \text{ФОТ} * \text{ц}$, где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд,

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 1,

ц – централизуемая доля ФОТ

Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 0,8% от фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 1, конкретный размер определяется учредителем.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Каневской район на основании решения комиссии по стимулированию, оформленного протоколом согласно критериям Положений о стимулировании руководителей.

II. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги проводится на 01.01 и 01.09 каждого календарного года.

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

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

2. Стоимость педагогической услуги определяется, исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных приказом Минобрнауки России от 30.08.2013г № 1015 « Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам- образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» .

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

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{КИП}, \text{ где}$$

O - оклад (должностной оклад), педагога, 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 коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета

КИП – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку подработки

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

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

Оплата часов дистанционного обучения

$O_{до} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}$, где

$O_{до}$ – оплата часов дистанционного обучения

Стп – стоимость педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении

Ук – количество учащихся в конкретном классе в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся на 1 января и на 1 сентября в период проведения тарификации.

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

5. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы, с наполняемостью более 20 человек (английский язык, информатика, физкультура, элективные курсы, трудовое обучение) при определении заработной платы педагогов по предметам равен 2.

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом этого коэффициента.

Заработная плата конкретного учителя рассчитывается, исходя из количества учеников в каждой группе и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

6. В расчет годового количества « ученико-часов» по учебному плану вносится количество учащихся целого класса без учета, обучающихся на дому.

Расчет заработной платы педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс производится за часы работы в каждом конкретном классе без учета обучающихся на дому.

Расчет заработной платы педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс учащихся, обучающихся на дому, производится за часы работы в каждом конкретном классе с учетом обучающихся на дому, с применением коэффициента 1,2.

При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства, исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда .

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

8. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, обучающего на дому, производится с учетом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

9. 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).

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 8794 рублей, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню – 0,10.

III. Преподавателю-организатору ОБЖ в административную ставку включено 9 недельных часов учебной нагрузки .

Отбор часов производится из общего числа классов-комплектов , в которых работает преподаватель-организатор ОБЖ ,с учетом меньшего количества учащихся в классах.

IV. Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс .

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№	Показатели	
1.	За классное руководство : до 13 человек	425 рублей

	от 13-20 учащихся; от 21- 25 учащихся; класс коррекции от 26 и более	450 рублей; 475 рублей; 500 рублей
2.	За проверку письменных работ в начальных классах	55 рублей недельный час
3.	За проверку письменных работ по русскому языку, литературе, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	75 рублей недельный час
4.	За проверку письменных работ по математике, алгебре, геометрии, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности , профильных групп	60 рублей недельный час
5.	За проверку письменных работ по биологии, экологии, экономике и праву, физике, географии, истории, химии, черчению, ИКТ, кубановедение, основы проектно- исследовательской деятельности, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	50 рублей недельный час
6.	За проверку письменных работ по иностранному языку	50 рублей недельный час
7.	За заведование спортзалом	малым – 500, большим – 1000 рублей
8.	За заведование учебными мастерскими	до 800 рублей
9.	За заведование УОУ (учебно-опытный участок)	до 1000 рублей
10.	За заведование школьными кабинетами	до 500 рублей
11.	За заведование кабинетом хореографии, театральной студией	до 800 рублей
12.	За заведование тиром	до 500 рублей
13.	За заведование тренажерным залом	до 500 рублей
14.	За руководство методическими объединениями - <i>школьными</i> - <i>районными</i> - <i>помощник директора по организации учебной или воспитательной работы на параллели, либо в группе педагогических работников</i>	до 1000 рублей до 500 рублей до 1500 руб
15.	За отсутствие нарушений по Закону «О мерах профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних»	до 500 рублей
16.	За проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества (на основании экспертной оценки, по факту), пропагандирующих работу школы	до 500рублей
17.	За осуществление многообразия мер воспитательной работы для удовлетворения социальных и духовных нужд, развитие толерантности организации досуга воспитанников классных коллективов (на основании оценки, самооценки деятельности классного руководителя по результатам четверти)	до 1000 рублей
18.	За проведение внеклассной работы по физической культуре	до 2000 рублей
19.	За организацию дополнительного образования по предмету	до 2000 рублей
20.	За подготовку и проведение предметных недель	до 500 рублей
21.	За организацию работы школьного психолого- педагогического консилиума	до 1500 рублей
22.	За ведение дополнительных занятий с учащимися кадетских классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
23.	За ведение дополнительных занятий с учащимися 1-11 классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
24.	За ведение профильного обучения (часы профильных предметов,	200 руб за

	курсов по выбору, элективных курсов, профориентации, информационной работы с учетом количества учащихся)	1 нед. час
25	За ведение обучения в специализированных кадетских классах с учётом специфики занятий, занятости в мероприятиях патриотической направленности различного уровня	100 руб за нед. час
26	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 3000 руб
27	За реализацию дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и другие, не входящие в реализацию ФГОС) по факту	до 1000 руб
28	За организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (в т.ч. динамику индивидуальных образовательных результатов) по факту выполнения	до 1000 руб
29	За участие в коллективных педагогических проектах (« команда вокруг класса», интегрированные курсы « виртуальный класс», «Сетевой город» и др) по факту выполнения	до 1000 руб
30	За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся по факту выполнения	до 1000 руб

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и советом школы.

IV. Расчёт заработной платы директора, заместителей директора Учреждения.

1. Оклад директора Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в соответствии с Положением муниципального образования Каневской район.

2. Оклады заместителей директора по ВР, УВР, АХР устанавливаются в размере 90% от оклада директора без учета надбавок и доплат .

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении СОШ № 1 им. Г.К.Нестеренко станицы Каневской Краснодарского края.

V. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом .

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, педперсонала, осуществляющего обучение на дому, включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) 8794,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Старшая вожатая	0,00 (8472)

2	квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08 (9150)
3	квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,09 (9235)
4	квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	0,10 (9320)
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
Минимальный размер должностного оклада- 5726,00 рублей			
1	квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
Минимальный размер должностного оклада- 5823,00 рубля			
1	квалификационный уровень	лаборант, техник	0,00
2	квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
Минимальный размер должностного оклада – 6405,0 рублей			
1	квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, электроник	0,00
5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена			
Минимальный размер должностного оклада – 10471,00 рублей			
		библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5626
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению № 2 к постановлению главы муниципального образования Каневской район от 14 ноября 2009 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район».

На основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края « О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» № 299 от 30 января 2012г., в соответствии с Законом Краснодарского края от 20 декабря 2011 года № 2404- КЗ « О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 « Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы « Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора Краснодарского края от 30 января 2012 года № 58) в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 07.02.2012 года № 113 с 1 апреля 2012 года стимулирующие выплаты отдельным категориям работников производить через субвенции госстандарта при увеличении норматива.

VI. Гарантии по оплате труда.

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. 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, расходуется в соответствии с «Положением об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда персонала, осуществляющего учебный процесс», «положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат».

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

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

10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее,

чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

11. Расчетные листы МКУ «ЦБ УО» выдает работникам персонально два раза в месяц за первую вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

12. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1

_____ И.А. Сокол

16.07.2021г.

М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ № 2
О фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования
Каневской район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ

Закон Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);
постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район; (с изменениями от 13.02.2019 постановление №231).

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 « О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями от 11.11.2013г №1441, от 14.11.2013г №1468, от 20.07.2015г №756);

приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 « О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»

постановление администрации муниципального образования Каневской район № 1272 от 10.09.2014 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

приказ МОН КК № 7643 от 27.12.2013г. « О сети базовых ОУ, реализующих образовательные программы общего образования, обеспечивающих совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития»

учтены положения приказа Управления образования администрации муниципального образования Каневской район « Об утверждении поправочных индивидуальных коэффициентов»

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727

приказ Минобрнауки России от 11.05.2016г № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций , осуществляющих образовательную деятельность»

Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»" (с изменениями от 15.02.2019г постановление 236).

I. Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения СОШ № 1 ст.Каневской Краснодарского края (далее Учреждения) рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times Н_о \times Д$, где

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Каневской район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

$Н_о$ – количество обучающихся;

$Д$ - доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

С 01.09.2010 года согласно приказу департамента образования и науки от 09.04.2010 г.

№ 1063 « Об утверждении перечня образовательных учреждений края, являющихся пилотными (апробационными) площадками по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» МБОУ СОШ № 1 является пилотной площадкой по введению федерального государственного образовательного стандарта начального и общего образования (приказ ДОН № 802 от 27.02.12г).

С 01.09.2011 г. согласно приказа № 964-а от 02.09.2011г. по управлению образования администрации муниципального образования Каневской район МБОУ СОШ № 1 является базовой школой по организации дистанционного обучения. Для базовых общеобразовательных учреждений организующих обучение детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий, в соответствии с перечнем и порядком, установленными уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования, применяется поправочный коэффициент 1,8., реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта

(ФГОС) – 1,038.

Расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января.

II. Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. В соответствии с ежегодным приказом УО администрации муниципального образования Каневской район « О размере централизованной доли ФОТ » и методикой планирования расходов на оплату труда при формировании бюджетной сметы муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район, утверждённой постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 23.03.2010 года № 347 « О применении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Каневского района» для поощрения

директора Учреждения формируется централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения в размере – 0,8 % общего фонда оплаты труда.

III. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, оплачиваемого по применению новых моделей оплаты труда работников,
- фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом(педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

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

В базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, учитывается коэффициент за сложность и приоритетность предмета:

- русский язык и литература, родной язык и родная литература, математика (алгебра, геометрия) -1,1; в т.ч. в профильных классах и элективных курсах, факультативных занятиях, проектной деятельности.
- все другие предметы, элективные курсы и обучение в начальной школе -1,0.
- обучение на дому, дистанционное обучение -1,2.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителям устанавливается приказом директора

Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета.

Часы внеурочной деятельности в 1-4, 5-9-х, 10-х классах рекомендовано оплачивать в форме доплат за дополнительные виды работ, учитываемые при формировании расходов внеурочной деятельности.

3.3. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении СОШ № 1 ст. Каневской», « Положением об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда педперсонала, осуществляющего учебный процесс МБОУ СОШ № 1»

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

**Приложение № 4
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

**ПОЛОЖЕНИЕ № 3
об условиях и порядке распределения стимулирующей части
оплаты труда педагогического персонала,
осуществляющего учебный процесс МБОУ СОШ № 1**

1. Общие положения.

I. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ
- Законом Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ
- постановлением Главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае»,
- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 « О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» »(с изменениями от 11.11.2013г №1441, от 14.11.2013г №1468, от 20.07.2015г №756) ;
- постановлением администрации муниципального образования Каневской район № 1272 от 10.09.2014 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»
- приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 « О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»
- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727
- Постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 26.02.2018 года № 213 « Об утверждении Порядка и условий дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»
- Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»" (с изменениями от 15.02.2019г постановление 236).

- Постановление администрации муниципального образования Каневской район № 1358 от 31.08.2020г. « Об утверждении Порядка предоставления и распределения субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим и работникам указанных организаций и Порядка их выплаты»

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию и выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

- стимулирующая надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- премии.

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

4.1 Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры, « Отличник образования РФ», « Почетный работник общего образования РФ», «Народный учитель».

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

6. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

7. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств.

8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается :

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

9. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы

№	Показатели	
1.	1. Результативность учебной работы.	
1.1	Отсутствие неуспевающих выпускников в классе на ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации (классному руководителю): отсутствие неуспевающих по всем предметам	до 1000 руб

1.2	Отсутствие выпускников средней школы, не преодолевших порог успешности по всем предметам(обязательным и по выбору)(классному руководителю)	до 1000 руб
1.3	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ОГЭ, ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предполагается итоговая аттестация, кроме математики и русского языка) 30 и более % выпускников ступени основного или среднего образования	до 1500 руб
1.4	Количество выпускников по предметам выбора, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 75 и более баллов: - до 5 человек - от 6 до 10 человек - более 10 человек Количество выпускников по предметам выбора, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ «5»: - от 5 до 10 учащихся - более 10 учащихся	до 500 руб до 750 руб до 1000 руб до 750 руб до 1000 руб
1.5	Количество выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ (за каждого выпускника)	до 5000 руб
1.6	Качественные показатели(средний балл) результатов итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ) по предмету выше: -районного -краевого -федерального	750 руб 1000руб 1250руб
1.7	Доля выпускников ступени общего образования по результатам итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ (русский язык, математика): отсутствие неуспевающих за класс (учителям-предметникам)	до 2500 руб
1.8	Использование ИТ технологий в учебном процессе (по отчетам учителя за учебный год): от 20 до 30 % учебного времени- более 30 % учебного времени(на основании анализа завуча)	до 500 руб до 800руб
1.9	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, учреждения профессионального и дополнительного образования, инновационная школа) по отчетам учителя за четверть: 10% учебного времени и более	до 800 руб
1.10	Профессиональная компетентность учителя (по отчетам и /или мониторингу за четверть) применение здоровьесберегающих технологий; индивидуальная работа с одаренными детьми; система работы по индивидуальной образовательной программе ученика	до 500 руб до 500 руб до 500 руб
2	Публикация работ учащихся в периодических изданиях , сборниках (по итогам учебной четверти)(не на сайтах): на уровне муниципалитета; на уровне края; на уровне России	до 500 руб до 800 руб до 1000 руб
3	Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет по итогам четверти): в виде устной презентации: на уровне школы; на уровне муниципалитета;	300 руб 500 руб

	на уровне края ; на уровне России. Публикации собственного опыта в печати или в сети Интернет: на уровне школы; на уровне муниципалитета; на уровне края; на уровне России	700руб 1000руб до 200 руб до 300 руб до 400 руб до 500 руб
4	За активное участие в инновационной деятельности школы , разработку и внедрение авторских программ; продуктивность методической работы по предмету (на основании отчетов учителя, мониторинга по итогам полугодия): использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в школе- разработка и использование собственной авторской методики- разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов по предмету- разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений- разработка контрольно- измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинга- ведение экспериментальной работы-	 до1000руб до1500руб до1000руб до1000руб до1000руб до1000руб
5	За работу в аттестационной комиссии, других комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя: на уровне школы- муниципалитета- края-	 до 200руб до 300руб до 500руб
6	За проявление гражданской активности учащихся: наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством учителя (за каждый проект при наличии отчета и /или публикации в СМИ)	до1000руб
7	За качественное содержание учебного кабинета (на основании экспертной оценки кабинета и/или при его аттестации, 1 раз в четверть)	до 1000руб
8	За выполнение разовых дополнительных обязанностей , не входящих в круг должностных (на основании административной оценки, самооценки)	до 3000 руб
9	За содействие в организации высокой читательской активности учащихся , за качественное содействие в использовании сети Интернет (от 10 и более обращений) (на основании отчетов зав. библиотекой, зав. каб.№18; по итогам четверти)	до 500 руб
10	Общественная оценка деятельности учителя: наличие благодарственных писем общественности; положительные публикации в средствах массовой информации	до 500 руб до 500 руб
11	Взаимодействие учителя с учащимися, родителями, общественностью (по итогам четверти): отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, общественности на организацию учебно-воспитательного процесса	до 500 руб
12	За создание климата в коллективе учащихся и взаимоотношений, способствующих повышению качества образования и отсутствию негативных последствий для учебы и обучения (на основании экспертной оценки работы классного руководителя, по итогам четверти)	до 500 руб
13	За сохранность контингента (по итогам четверти): сохранение контингента класса; сохранение контингента учащихся во внеклассных объединениях;	до 500 руб до 300 руб

14	За обеспечение , обновление программ, обеспечение , учет , хранение, установку и обновление антивирусной программы на школьных компьютерах	до 2000 руб
15	За организацию издания периодической школьной печати (не менее 1 издания в четверть)	до 1200 руб
16	За личное участие в организации и проведении качественного летнего отдыха детей	до 3000 руб
17	За организацию питания учащихся класса свыше 95% коллектива По итогам четверти(с участием средств родителей)	до 1500 руб
18	За личное выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году, включая ремонтные работы	До 3000руб
19	За увеличение объема работы	до 4000руб
20	За работу по выполнению обязанностей секретаря педсоветов, совещаний	до 1000 руб
21	За работу по выполнению обязанностей ответственного за безопасность в школе	до 1500руб
22	За выполнение обязанностей инспектора по охране труда	до 1000 руб
23	За дежурство при проведении массовых мероприятий в вечернее время	до 250 руб
24	За снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (за каждого учащегося) по итогам четверти	до 500 руб
25	За снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины (по итогам четверти): 100% пропусков по уважительной причине; 95% пропусков по уважительной причине; 90% пропусков по уважительной причине	до 700 руб до 500 руб до 400 руб
26	За работу на микроучастках по учету детей от 0 до 18 лет с целью привлечения их в школу	250 руб в четверть
27	За изготовление костюмов для театральной, вокальной и хореографической студий школы	до 3000 руб
28	За выполнение общественных поручений	до 3000 руб
29	За организацию подвоза учащихся	до 2000руб
30	За ведение работы по оформлению школы	До 4000 руб
31	За работу по профилактике детского травматизма	до 1200 руб
32	За обслуживание электропианино и использование других подсобных инструментов	до 1000 руб
33	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	до 5000 руб
34	За работу по озеленению и благоустройству школьного двора	до 1000 руб
35	За организацию школьных субботников и уборку пришкольного участка(по факту проведения и отчета)	до 500 руб
36	За работу по обслуживанию музыкальной аппаратуры школы в период подготовки и проведения массовых мероприятий (отчет)	до 3000 руб
37	За подготовку и обслуживание школьной фонотеки, пополнение и ведение учета музыкальных материалов	до 1500 руб
38	За работу по передаче опыта молодым специалистам (по выполнению индивидуально составленного, утвержденного плана педагогического сопровождения)	до 900 руб
39	За сложность и напряженность работы в специализированных классах (кадетских) ежемесячно	до 700 руб
40	За организацию дежурства класса по школе на основании отчета ответственных за организацию дежурства. По факту дежурства класса.	до 350 руб
41	За организацию дежурства учащихся в школе первой ступени	до 1000 руб
42	За организацию дежурства учащихся в здании основной школы	до 1500 руб
43	За дополнительный объем работы в связи с делением классов	До 4000 руб

44	За работу по выполнению обязанностей инспектора по охране прав детства	до 5000 руб
45	За проведение дополнительных занятий с одаренными детьми , детьми обучающимися на «3» и неуспевающими уч-ся	до 2500 руб
46	За авторизацию (модификацию) современных образовательных программ и технологий, использование новых комплектов УМК (по итогам открытого обобщения опыта: отзыв, статья, доклад, реферат и т.п.)	До 2000 руб
47	За обслуживание вычислительной и компьютерной техники (за единицу)	до 1000 руб
48	<p>За результаты участия обучающихся (личные, не командные) в предметных олимпиадах, конкурсах различной направленности(исключая дистанционные) , конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки);</p> <p>на уровне школы за каждого обучаемого (1 место, подтвержденное официальным документом)</p> <p>на муниципальном и зональном уровне (подтверждение официальным документом): победители-500 рублей призеры-300рублей</p> <p>на региональном уровне (подтверждение официальным документом): победители-1500рублей призеры-1000 рублей</p> <p>на федеральном, международном уровне (подтверждение официальным документом): победители-2000рублей призеры-1500рублей</p> <p>За результаты каждого школьника в конкурсах различной направленности (исключая дистанционные), конференциях, спортивных соревнованиях:</p> <p>на муниципальном и зональном уровне победитель-300 рублей призер-150 рублей;</p> <p>на региональном уровне победитель-500 рублей призер-300 рублей</p> <p>на федеральном, международном уровне победитель-1000 рублей призер-500 рублей</p> <p>Выплаты за дистанционные олимпиады, конкурсы, конференции, спортивные соревнования производятся в размере 30 % от выше указанных показателей.</p>	<p>300 руб</p> <p>500 руб 300 руб</p> <p>1500 руб 1000 руб</p> <p>2000 руб 1500 руб</p> <p>300 руб 150 руб</p> <p>500 руб 300 руб</p> <p>1000 руб 500 руб</p>
49	<p>За результаты участия команды в предметных олимпиадах, конкурсах различной направленности , конференциях, спортивных соревнованиях.</p> <p>на муниципальном и зональном уровне (1 – 5 место, подтвержденное официальным документом)</p> <p>на краевом уровне (1 – 10 место, подтвержденное официальным документом)</p> <p>федеральном, международном уровне (1-10 место, подтвержденное официальным документом)</p>	<p>до 1500 руб</p> <p>до 2000 руб</p> <p>до 3000 руб</p>
50	Привлечение родителей к активной жизни детей, класса, школы путем организации мероприятий	До 3000 руб
51	За организацию и проведение спортивно-массовой работы с учащимися школы, руководство спортивным клубом	до 2000 руб
52	За развитие творческих способностей учащихся через проектную,	до 6000 руб

	консультативную, групповую работу, организацию и проведение творческих и развивающих мероприятий	
53	За выполнение работы по правовому консультированию и оформлению правовых документов	до 5000 руб
54	За создание и работу с базой Сетевого города, данных электронных дневников и журналов	до 3000 руб
55	За своевременную и качественную работу с электронными журналами (по результатам проверки)	до 800 руб
56	За ведение табеля учета рабочего времени учителей	до 1000 руб
57	За работу с графиком отпусков, больничными листами учителей	до 1000 руб
58	За работу по выполнению обязанностей диспетчера школы, подготовка документов к тарификации школы	до 12000 руб
59	за создание электронной базы ЕГЭ	до 1000 руб
60	за организацию профориентационного обучения	до 1000 руб
61	за ведение учета, хранение и выдачу лабораторного оборудования по ФГОС	до 1600 руб
62	Классное руководство за организацию работы с учащимися:	
	- при наполняемости класса 14 человек и более в расположенной в сельской местности школе	4000 руб
	- при меньшей наполняемости уменьшение суммы доплат пропорционально численности обучающихся	
	- при выполнении функций классного руководителя в двух и более классах при соответствующей наполняемости	4000 руб за каждый класс
	- Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в класс (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а так же реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптационные общеобразовательные программы	5000 руб
63	За работу, предоставляемую услугу при организации и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования:	680 руб
	- технические специалисты	
	- специалисты по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ	520 руб
	- экзаменаторы – собеседники, ведущие собеседование	520 руб
	- эксперты при проведении учебной части экзамена по иностранному языку	520 руб
	- лица, допущенные к технической обработке экзаменационных работ	680 руб
	- члены территориальных предметных подкомиссий по предметам выбора	520 руб
	- организаторы в ППЭ	520 руб.
64	За выполнение функций руководителя школьного музея	до 5000 руб
65	За выполнение функций инструктора по туризму	до 2000 руб
66	За реализацию регионального компонента содержания образования: преподавание основ православной культуры и кубановедения	до 2000 руб
67	За подбор материала, написание сценариев школьных праздников	до 3000 руб
68	За сопровождение функционирования программы «Доступная среда»	до 1000руб
69	За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных и/или дополнительных обязанностей	До 3000 руб
70	За своевременное и качественное ведение документации	До 500 руб
71	За работу с электронными журналами	До 800 руб
72	За организацию и подготовку к участию в ГТО	До 1000 руб
73	За отсутствие нарушений по Закону «О мерах профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних»	до 500 рубл

74	За проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества (на основании экспертной оценки, по факту), пропагандирующих работу школы	до 500руб
75	За осуществление многообразия мер воспитательной работы для удовлетворения социальных и духовных нужд, развитие толерантности организации досуга воспитанников классных коллективов (на основании оценки, самооценки деятельности классного руководителя по результатам четверти)	до 1000 руб
76	За проведение внеклассной работы по физической культуре	до 2000 руб
77	За организацию дополнительного образования по предмету	до 2000 руб
78	За подготовку и проведение предметных недель	до 500 руб
79	За организацию работы школьного психолого- педагогического консилиума	до 1500 руб
80	За ведение дополнительных занятий с учащимися кадетских классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
81	За ведение дополнительных занятий с учащимися 1-11 классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
82	За ведение профильного обучения (часы профильных предметов курсов по выбору, элективных курсов, профориентации, информационной работы с учетом количества учащихся)	200 руб за 1нед. Час
83	За ведение обучения в специализированных кадетских классах с учётом специфики занятий, занятости в мероприятиях патриотической направленности различного уровня	100 руб. за 1 нед. Час
84	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 3000 руб
85	За реализацию дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и другие, не входящие в реализацию ФГОС) по факту	до 1000 руб
86	За организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (в т.ч. динамику индивидуальных образовательных результатов) по факту выполнения	до 1000 руб
87	За участие в коллективных педагогических проектах (« команда вокруг класса», интегрированные курсы « виртуальный класс», « Телешкола», «Сетевой город» и др) по факту выполнения	до 1000 руб
88	За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся по факту выполнения	до 1000 руб
89	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников, в соответствии с Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 26.02.2018г. № 213	3000 руб
90	За интенсивность и напряженность в работе	до 10000 руб

10. Стимулирующая доплата молодым специалистам по коллективному договору, работающим в школе сельской местности:

– до 3 лет включительно – до 3000 руб.

11. Краевая доплата молодому педагогу устанавливается в соответствии с приказом МОНиМП КК от 24.08.2018 № 3053 – 3000 руб.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей МБОУ СОШ № 1 (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится учителем, затем соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с администрацией и профсоюзным комитетом школы 1 раз в четверть.

В системе Мониторинга и оценки могут учитываться результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, районного, зонального, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя итоговый Оценочный лист, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей школы за подписями руководителей соответствующих предметных методических объединений с последующим согласованием с директором школы и выборным органом первичной профсоюзной организации, который вывешивается в учительской для общего ознакомления. Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола директором издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы ежемесячно, 1 раз в четверть или раз в полугодие.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

Премирование.

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, четверть, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.

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

При премировании учитывается:

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

- участие в выполнении важных работ, мероприятий, особо значимых заданий

Максимальный размер премии по итогам работы за период не ограничен.

1.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Приложение № 5**к коллективному договору**

Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол

16.07.2021г.

М.п.

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитетаГ.Н. Хлюстова

16.07.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ № 4**о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и
компенсационных выплат****1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

-Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ

-Законом Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ

-Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район; (с изменениями от 13.02.2019 постановление №231).

- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 20.06.2012 года № 953 « О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями от 11.11.2013г №1441, от 14.11.2013г №1468, от 20.07.2015г №756) ;

-приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 « О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»

-постановлением администрации муниципального образования Каневской район № 1272 от 10.09.2014 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

-Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727

- Постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 26.02.2018 года № 213 « Об утверждении Порядка и условий дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»

- Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»" (с изменениями от 15.02.2019г постановление 236).

- Постановление администрации муниципального образования Каневской район № 1358 от 31.08.2020г. « Об утверждении Порядка предоставления и распределения субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим и работникам указанных организаций и Порядка их выплаты»

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления материальной заинтересованности **педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала** муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ № 1 ст. Каневской (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
- премии.

4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования

- работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры», «Народный учитель».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам: в зависимости от количества лет проработанных в ОУ. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет- 5%
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет -10%
- при выслуге лет от 10 лет -15%

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам учебно-вспомогательного, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающего коэффициента – до 3,0

7. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств.

8. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Показатели	
1.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического и психического здоровья учащихся	до 1000 рублей
2.	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	до 1000 рублей
3.	За проведение экспериментальной работы в школе	до 3000 рублей
4.	За своевременное и качественное ведение банка данных об обучаемых, о родителях	до 1500 рублей
5.	За работу с ВУЗами и ССУЗами (за каждое учреждение профессионального образования)	до 500 рублей
6.	За организацию работы в сети Интернет	до 1000 рублей
7.	За разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов и отчетов	до 3000 рублей
8.	За выполнение работ в период подготовки конференций, семинаров, олимпиад, конкурсов, вечеров и др. открытых общественных мероприятий	до 2000 рублей
9.	За организацию дополнительного образования учащихся, ведение внеурочной деятельности	до 4000 руб.
10.	За выполнение фонограмм, фото- и видеосъемок мероприятий	до 1000 рублей
11.	За выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	до 2000 руб.
12.	За работу с видеотекой	до 1000 рублей
13.	За организацию работы с общественными организациями, учреждениями (социальное партнерство)	до 1000 рублей
14.	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 4000 рублей
15.	За дополнительный объем делопроизводства	до 3000 рублей
16.	За отсутствие технической механизации	до 2000 рублей
17.	За уборку туалетов	до 2000 рублей
18.	За проведение генеральных уборок	до 2600 рублей
19.	За подготовку к новому учебному году	до 5000 рублей
20.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (состояние участка)	до 3500 рублей
21.	За осуществление пропускного режима школы	до 1000 рублей
22.	За работу с хлорной известью и химреактивами	до 500 рублей
23.	За организацию питания учащихся и контроль за охватом питанием	до 3000 рублей
24.	За организацию и реализацию кадетского движения	до 3000 рублей
25.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	до 4000 рублей
26.	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 10000 руб
27.	За ненормированный рабочий день	до 3000 рублей
28.	За выполнение особо важных или срочных работ	до 7000 рублей
29.	За подготовку документов по выдаче зарплатных карт сотрудников	до 1000 рублей
30.	За увеличение объема работ	до 8000 рублей
31.	За организацию работы с обучающимися по программам 7-го и 8-го вида в классе	до 1000 рублей
32.	За координацию деятельности членов администрации и пед. коллектива в создании и использовании информационных ресурсов	до 3000 рублей
33.	За разработку и создание школьной информационно-образовательной среды и ее наполнение	до 4000 рублей

34.	За профилактические осмотры, текущий ремонт, модернизацию компьютерной техники, периферийных устройств, локальной сети школы	до 3000 рублей
35.	За осуществление контроля за качеством информационного образовательного процесса	до 1000 рублей
36.	За работу по сбору и обновлению информации на сайте школы	до 2000 руб.
37.	За работу по приему и передаче информации по электронной почте	до 1000 рублей
38.	За выполнение работы отдела кадров	до 4000 рублей
39.	За ведение табеля учета рабочего времени	500 рублей
40.	За работу с графиком отпусков, больничными листами	до 500 рублей
41.	За ведение школьного архива	до 1000 рублей
42.	За работу по озеленению школы	до 1000 рублей
43.	За доставку личным транспортом материалов, необходимых для функционирования школы	до 1200 руб.
44.	За ведение воинского учета: работников- учащихся -	до 500 рублей до 700 руб.
45.	За работу с пенсионным фондом	до 1500 рублей
46.	За условия труда, связанные с риском в условиях криминогенной обстановки	до 1000 руб.
47.	За создание технического архива – фото - и видеоматериалов	до 1000 рублей
48.	За организацию и контроль за работой по проектному обучению, элективных курсов	до 1500 руб
49.	За организацию детского самоуправления	до 1500 руб
50.	За организацию работы : -школьного ПМПК, -консилиумов в 1-х, 5-х, 10-х классах	до 1500 руб до 1500 руб
51.	За психологическое сопровождение ФГОС Начальной школы- Основной школы- Старшей школы-	до 2500 руб до 3000 руб до 500 руб
52.	За контроль и руководство ведения электронных дневников и журналов на параллели	до 1500 руб
53.	За работу по контролю и руководству ведения документации и обработкой с/х земли	до 1500 руб
54.	За подготовку и поддержание в должном состоянии документов по единому страховому фонду документации (по факту)	до 1500 руб
55.	За подготовку выставок и экспозиций по темам итоговой аттестации, ЕГЭ и др.	до 1500 руб
56.	За ведение учета, сохранение, пополнение электронных образовательных ресурсов	до 2000 руб
57.	За организацию работы по модернизации столовой (приобретение, освоение, контроль за использованием и сохранностью нового оборудования)	до 3000 руб
58.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 5000 руб
59.	За работу с электронными учебниками и системами	до 2000 руб
60.	За руководство программой «Сетевой город»	до 3000 руб
61.	За организацию и контроль за осуществлением летнего отдыха учащихся	до 4000 руб
62.	За хорошие показатели организации итоговой аттестации	до 4000 руб
63.	За дежурство при проведении массовых мероприятий	до 250 руб
64.	За дополнительные обязанности (воспитательная работа), в том числе в каникулярный период	до 2000 руб
65.	За организацию питания учащихся	до 2000 руб
66.	За сложность и напряженность работы в специализированных классах	до 500 руб
67.	За работу на микроучастке	до 250 руб
68.	За организацию качественной работы общественных органов, участвующих в управлении школой	до 1000 руб
69.	За работу в аттестационной комиссии, в других комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя: - на уровне школы - на уровне муниципалитета - на уровне края	до 200 руб до 300 урб до 500 руб
70	За работу, предоставляемую услугу при организации и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования: - технические специалисты	680 руб
	- специалисты по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ	520 руб
	- экзаменаторы – собеседники, ведущие собеседование	520 руб
	- эксперты при проведении учебной части экзамена по иностранному языку	520 руб
	- лица, допущенные к технической обработке экзаменационных работ	680 руб

	- члены территориальных предметных подкомиссий по предметам выбора	520 руб
	- организаторы в ППЭ	520 руб.
71	За развитие творческих способностей учащихся через проектную, консультативную, групповую работу, организацию и проведение творческих и развивающих мероприятий	До 6000 руб
72	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников, в соответствии с Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 26.02.2018г № 213	3000руб
73	За интенсивность и переуплотненный режим работы	До 10000 руб
74	За классное руководство и организацию работы с учащимися (от 14 учащихся и более)	4000 руб

9. Стимулирующая доплата молодым специалистам по коллективному договору, работающим в школе сельской местности:

– до 3 лет включительно – до 3000 руб.

10. Краевая доплата молодому педагогу устанавливается в соответствии с приказом МОНиМП КК от 24.08.2018 № 3053 – 3000 руб.

11. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя .

11.1 Заработная плата руководителя МБОУ СОШ №1, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2 Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников , относимых к основному персоналу, составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего органа исполнительной власти Краснодарского края.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

11.3 Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора, должностной оклад заместителя директора по безопасности составляет 43% от должностного оклад директора.

11.4 С учетом условий труда руководителя учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

11.5 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя.

Премирование административно-управленческого персонала осуществляется по следующим показателям:

№ п/п	Показатель		Критерии оценки	% от установленного оклада
1.	За обновление содержания образования и воспитательной работы	1.1	за инициирование к участию в инновационной деятельности и по введению в учебный план новых предметов, программ углубленного изучения отдельных предметов	до 10%
		1.2	за работу, направленную на выполнение здоровьесберегающих технологий	до 20%
		1.3	за организацию профильного обучения ИУП « Модели организации профильного обучения на основе индивидуальных учебных планов», КЭП, МЭП	до 25%
		1.4	за организацию диетпитания и осуществления программы «Школьное молоко»	до 10%

2.	За систему работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	1.5	за контроль и руководство деятельности кадетских классов	до 10 %
		2.1	за организацию работы по подготовке и проведению ЕГЭ: повышение среднего балла по курируемому предмету; увеличение количества выбравших ЕГЭ по курируемому предмету	до 20%
		2.2	за организацию работы по выбору профиля обучения в старшей школе	до 15%
		2.3	за работу по качественной подготовке и проведению итоговой аттестации учащихся 9-х и 11-х классов	до 20%
		2.4	за организацию работы по антитеррористической деятельности	до 10%
		2.5	за напряженность и сложность в работе	до 25%
		2.6	за ненормированный рабочий день	до 20%
		2.7	за увеличение объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20%
		2.8	за организацию контроля за выполнением и профилактическим мероприятиям КЗ № 1539	до 15%
		2.9	за организацию дошкольной подготовки учащихся	до 5%
		2.10	за организацию контроля и руководства информатизацией школы	до 10%
		2.11	за организацию и контроль работы с отстающими и одаренными детьми	до 10%
		2.12	за организацию и контроль за питанием всех учащихся школы	до 20%
		2.13	за работу по организации и контролю за реализацией ПНПО «Наша новая школа»	до 20%
		2.14	за организацию работы по обеспечению безопасности в школе	до 20%
		2.15	за работу по аттестации школьных кабинетов	до 10%
		2.16	за организацию и контроль за летней трудовой практикой учащихся (с мая по октябрь)	до 5%
		2.17	за организацию и контроль за деятельностью школьной академии наук	до 20%
		2.18	за организацию работы, направленной на защиту прав учащихся (в т.ч. подвоз учащихся, жизнеустройство выпускников)	до 25%
		2.19	за высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	до 10%
		2.20	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 20%
		2.21	за организацию аттестации педагогических работников	до 10%
		2.22	За контроль и руководство внеурочной деятельностью по внедрению ФГОС	до 20%
		2.23	За контроль и руководство спортклубом «Ника» и массовым спортом	До 20%
		2.24	За организацию работы ресурсного центра	До 10%
		2.25	за организацию работы по технике безопасности в школе	до 15%
		2.26	за организацию внеурочной деятельности ФГОС старшей школы	до 10%
		2.27	за организацию и внедрение ФГОС в начальной и основной школе	до 15%
		2.28	администратор ЕГЭ школьного уровня	до 15%
		2.29	За организацию проведения КДР, МДР и ведение соответствующей документации	до 15%
		2.30	За организацию выполнения требований к единой форме одежды учащихся на курируемых параллелях	до 10%
		2.31	За организацию работы с электронными ресурсами и лабораторным оборудованием	до 15%
		2.32	За организацию выполнения требований к единой форме одежды учащихся в начальной школе	до 10%
2.33	За работу с образовательной программой школы	до 17%		
2.34	За организацию работы с электронными дневниками и электронными журналами, сетевой город	до 5%		
2.35	За пополнение сайта школы не реже 1 раза в неделю в соответствии его содержания требованиям	до 5%		
2.36	За организацию и контроль за работой информационно-библиотечного центра	до 5%		
2.37	За обеспечение учебниками в соответствии с учебным планом школы и требованиями ФГОС	до 5%		
2.38	За организацию питания, медицинского обслуживания, развития	до 15%		

		здоровьесберегающих технологий в школе	
	2.39	За организацию деятельности штаба воспитательной работы	до 10%
	2.40	За организацию деятельности совета профилактики	до 10%
	2.41	За организацию и контроль за деятельностью педколлектива в олимпиадном движении и научно-практической деятельности	до 10%
	2.42	За организацию и контроль прохождения курсовой подготовки	до 20%
	2.43	За организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда и техники безопасности	до 20%
	2.44	За организацию работы по внедрению программы развития	до 15%
	2.45	За реализацию работы по АШЮ	до 12%
3.		За уровень материально-технического обеспечения школы	
	3.1	за обеспечение безопасных условий пребывания учащихся в школе	до 20%
	3.2	за организацию антитеррористической безопасности в школе	до 20%
	3.3	за отсутствие замечаний Роспотребнадзора	до 5%
	3.4	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	до 20%
	3.5	за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20%
	3.6	за организацию и контроль мероприятий по ТБ и охране труда	до 20%
	3.7	Обеспечение функционирования оборудования «Безопасная среда»	До 6%

12. Информация о полученных видах финансового вознаграждения объявляется на педсоветах, собраниях трудового коллектива и вывешивается на доске объявлений.

13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников, не связанных с учебным процессом с последующим согласованием с директором школы и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации, Управляющего совета и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие..

14. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.

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

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

16. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБОУСОШ № 1, включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за специфику работы специалистам (кроме учителей, ФОТ которых рассчитан по новой системе оплаты труда, а также директора, его заместителей, главного бухгалтера);

-за работу в условиях сельской местности в размере 25% от должностного оклада работникам оплата труда которых рассчитывается по отраслевой системе оплаты труда ;

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % от оклада учителя, сложившегося на момент проведения тарификации;

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

- доплаты за организацию воспитательной работы устанавливаются следующим категориям: зам.директора по ВР, социальному педагогу, педагогу-психологу, учителю физ.культуры, в соответствии с постановлением Главы администрации края № 955 от 16.11.2007г. – до 2000 руб;

-за сверхурочную работу;

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

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.

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.

5.1. Согласно Закону Краснодарского края от 15 декабря 2004г. № 805-КЗ « О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края отдельными государственными полномочиями в области социальной сферы» (с изменениями) педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в размере, установленном нормативным актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего государственное управление в сфере образования, - приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на соответствующий год.

5.2. Работникам, участвовавшим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, могут выплачиваться компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Выплаты устанавливаются согласно нормативно-правовым актам министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и управления образования администрации муниципального образования Каневской район.

6. Компенсационная выплата за классное руководство выплачивается педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководителя приказом директора по МБОУ СОШ № 1.

6.1. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора по МБОУ СОШ № 1.

6.2. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ № 1 (далее-вознаграждение) за счет средств Субсидии, составляет 5000,00 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2-х вознаграждений одному педагогическому работнику.

6.3. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в класс (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 адаптационные общеобразовательные программы.

6.4. Выплата вознаграждения за счет Субсидии в размере 5000,00 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

10. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Приложение № 6
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол
16.07.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ № 5
о порядке формирования заработной платы учителей и других работников
базовой школы, реализующей образовательные программы общего
образования, обеспечивающее совместное обучение инвалидов и лиц, не
имеющих нарушений развития

1. Общие принципы организации системы оплаты труда учителей, работающих с детьми-инвалидами по дистанционным технологиям.

Введение новых систем оплаты труда учителей в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы общего образования, обеспечивающего совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития, регламентируется следующими нормативно-правовыми актами федерального уровня:

Конституция РФ в п.2 статьи 37 гарантирует каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В статье 72 Конституции РФ трудовое законодательство и общие вопросы образования отнесены к предмету совместного ведения Российской Федерации и субъекта РФ. В ТК РФ под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ

- Закон Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ

- приказ ДОН Краснодарского края от 20.07.2011г. № 3892 «О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся » ;

- письмо ДОН № 47-15421/11-14 от 04.10.2011г. «О финансировании дистанционного обучения»;

- приказ МОН КК № 7643 от 27.12.2013г. «О сети базовых ОУ, реализующих образовательные программы общего образования, обеспечивающих совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития»;

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727.

Размер оплаты труда работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени),
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),

- объемов учебной (педагогической) работы,
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах на ставки специалистов, работающих в сельской местности,
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации,
- дополнительная оплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда,
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом.

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения, определенного в соответствии с нормативом финансовых расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях на одного обучающегося, на соответствующий финансовый год.

Для базовых общеобразовательных учреждений на детей-инвалидов обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий, в соответствии с перечнем и порядком, установленными уполномоченным органом исполнительной власти Краснодарского края в сфере образования, применяется поправочный коэффициент 1,8.

Средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования направляются на увеличение фонда оплаты труда работников задействованных в организации дистанционного образования детей-инвалидов в МБОУ СОШ № 1 и на материальное обеспечение школы.

Настоящим Положением предусматривается перечень задействованных работников МБОУ СОШ № 1, которым осуществляются выплаты за счет ФОТ связанных с мероприятиями по реализации дистанционного обучения: зам.директора по УВР (курирующего дистанционное обучение) , учитель (работающий с детьми-инвалидами по дистанционным технологиям) , техник.

Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника образовательных учреждений, работающих с детьми-инвалидами по дистанционным технологиям и тарифицируется на 01.09 и 01.01 каждого года, подразделяется на базовую и стимулирующую части. Базовая часть обеспечивает гарантированную оплату труда работника исходя из должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы с участием органа государственного управления .

Оплата часов дистанционного обучения

$Одо = Стп * Ук * Ч$, где

Одо – оплата часов дистанционного обучения

Стп – стоимость педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении

Ук – количество учащихся в конкретном классе в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся на 1 января и на 1 сентября

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

Повышающий коэффициент к окладу 1,2 устанавливается учителям МБОУ СОШ № 1, работающим с детьми-инвалидами по дистанционным технологиям и имеющим соответствующие свидетельства о прохождении специальной подготовки для работы в дистанционном режиме.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем МБОУ СОШ № 1 в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

Стимулирующие выплаты учителям, осуществляющим совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития, учителям, работающим с детьми-инвалидами по дистанционным технологиям устанавливаются в соответствии с данным Положением с участием органа государственного-общественного управления (ПК, УС).

Стимулирование осуществляется на основании критериев и показателей учета результатов работы школы в целом (стимулирующие выплаты группам работников),
 - на основании критериев и показателей учета результатов работы отдельных работников осуществляется индивидуальное стимулирование.

№ п/п	Наименование условий стимулирования	сумма
1. За специфику проверки работ учащихся:		
1.1	подробное рецензирование письменных работ учителем в электронном виде	до 1000 руб
1.2	выборочная перепроверка работ учащихся и проверка учительских рецензий тьютором-монитором	до 700 руб
1.3	анкетирование учителей и учащихся по поводу качества учебных и методических материалов, используемых технологий	до 1000 руб
2. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы:		
2.1	включение предмета в итоговую аттестацию; в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации	до 1000 руб
3. Дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам		
3.1	проверка электронных заданий	до 1000 руб
3.2	формирование информационных баз цифровых пособий и дидактических материалов	до 1500 руб
3.3	большая информативная емкость предмета	до 1000 руб
3.4	постоянное обновление содержания	до 2000 руб
3.5	наличие большого количества информационных источников по предметам	до 3000 руб
3.6	необходимость подготовки цифрового образовательного продукта	до 2000 руб
4. Дополнительная нагрузка		
4.1	обусловленная технологией дистанционного обучения	до 1500 руб
4.2	возрастными особенностями учащихся (начальная школа)	до 1000 руб
4.3	специфика работы с различными контингентами обучающихся (родители, дети с проблемами в обучении, с ДВГ, девиантным поведением и др).	до 1500 руб
4.4.	Подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях <u>в дистанционной форме</u> с учащимися инвалидами и лицами, не имеющими нарушений развития:	
	- за результаты участия каждого (или команды) обучаемого в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки обучаемого) <u>на уровне школы</u> (1 место, подтвержденное официальным документов	125 руб
	- За результаты участия каждого (или команды) обучаемого в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки обучаемого) <u>на муниципальном уровне</u> (1-5 место, подтвержденное официальным документом)	1) олимпиады, конкурсы, конференции – 250 руб 2.) соревнования и художественное и декоративно-прикладное творчество – 250 руб
	- за результаты участия каждого (или команды) обучаемого в	1) олимпиады,

	предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки обучаемого) <u>на зональном уровне</u> (1-5 место , подтвержденное официальным документом)	конкурсы, конференции – 500 руб 2.) соревнования и художественное и декоративно-прикладное творчество – 500 руб
	- за результаты участия каждого (или команды) обучаемого в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки обучаемого) <u>на краевом (федеральном, международном) уровне</u> (1-10 место, подтвержденное официальным документом)	1) олимпиады, конкурсы, конференции – 750 руб 2.) соревнования и художественное и декоративно-прикладное творчество – 750 руб
4.5	за выполнение особо важных или срочных работ	до 4500 руб
4.6	за работу, не входящую в должностные обязанности	до 4500 руб
4.7	за организацию работы центра дистанционного обучения учащихся	до 4500 руб

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

**Приложение № 7
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.

**Положение № 6
об установлении заработной платы в том числе надбавок и доплат,
порядка и размеров премирования в соответствии с НСОТ работников
МБОУ СОШ №1, осуществляющих внедрение федерального
государственного образовательного стандарта начального общего, основного
общего образования.**

В соответствии с :

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ
- Закон Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ
- приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 15 марта 2010г. №730 «О плане первоочередных действий по модернизации общего образования в Краснодарском крае на 2010 год» и постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 30.12.2011 года № 1951 « О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» ;

МБОУ СОШ №1 является пилотной (апробационной) площадкой по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования., пилотной площадкой по введению ФГОС основного общего образования (приказ ДОН № 802 от 27.02.2012г. « Об утверждении перечня образовательных учреждений края, являющихся пилотными площадками по введению ФГОС основного общего образования) Закон Краснодарского края « О краевом бюджете на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов» от 12.12.2014г № 3086-КЗ,

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727.

I. Основными требованиями к финансовому обеспечению являются:

1. Определение модельной методики введения нормативно-подушевого финансирования механизмов расходов.
2. Финансирование расходов посредством выделения субвенций местным бюджетам на основе принципа нормативно-подушевого финансирования в расчете на одного учащегося.
3. Базовый принцип – « средства следуют за учеником», а в объем финансирования не должен зависеть от числа работников образовательного учреждения
4. Самостоятельность школ в части:
 - определения базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда
 - установление штатного расписания

- определение в общем объеме доли, направляемой на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса

- заработную плату (в том числе надбавки и доплаты).

5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам

6. В норму рабочего времени педагогического работника при исчислении заработной платы и стоимости бюджетной услуги входит аудиторная и неаудиторная занятость

7. Расчет поощрительных выплат по результатам труда осуществляется на основе принципа государственно-общественного управления в соответствии с критериями, характеризующими качество.

II Оплата за внеурочную деятельность в 1-4, 5-9, 10-х классах:

Внеурочная деятельность , связанная с реализацией программы ФГОС оплачивается в форме доплат за дополнительные виды работ, учитываемые при формировании расходов внеурочной деятельности.

Доплата за внеурочную деятельность рассчитывается следующим образом:

1. Рассчитывается дополнительный объем средств , направленный на реализацию программы ФГОС в месяц (фактическая численность учащихся, реализующих программу ФГОС х норматив подушевого финансирования установленный для данного вида общеобразовательного учреждения х (специальный поправочный коэффициент, учитывающий реализацию программы ФГОС) – поправочный коэффициент по видам общеобразовательного учреждения).

2. Рассчитывается количество часов в месяц по общеобразовательному учреждению на реализацию программы ФГОС (количество классов, реализующих программу ФГОС * 10 недельных часов * 4 (коэффициент перевода недельных часов в месяц)).

3. Определяется стоимость одного часа на реализацию программы ФГОС в месяц (дополнительный объем средств , направленный на реализацию программы ФГОС/1,302 (налоги)/ количество часов в месяц по общеобразовательному учреждению на реализацию программы ФГОС).

4. Размер доплаты педагогическому работнику в месяц рассчитывается как произведение фактически отработанных часов в месяц по реализации программы ФГОС и стоимости одного часа.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Приложение № 8
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

Г.Н. Хлюстова

16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол

16.07.2021г.

М.п.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учёта	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
1	Приобретение спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты	шт	До 5000	ежегодно	Ответственный по ОТ
2	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ	Рабочие места	До 5000	ежегодно	Администрация
3	Приведение освещения на рабочих местах до нормативных требований	мероприятие	До 7000	ежегодно	Администрация
4	Проведение смотра охраны труда	мероприятие	До 2000	ежегодно	Ответственный по ОТ
5	Контроль за соблюдением техники безопасности при проведении ремонта кабинетов и здания школы.	мероприятие	До 3000	ежегодно	Ответственный по ОТ
6	Замена приборов освещения	мероприятие	До 10000	2021-2024 гг.	Администрация Ответственный по ОТ
Всего:		6	До 32 000		

**Приложение № 9
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

Перечень

профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдается специальная и санитарная одежда, специальная обувь и другие средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Лаборант	При выполнении работ в химических и технологических лабораториях:	
		- Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт. на 1,5 года
		- Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		- тапочки кожаные	2 пары
		- Перчатки резиновые	Дежурные
		- Очки защитные	До износа
4	Сторож(вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Уборщик производственных и служебных помещений.	Костюм или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов	до износа

		дыхания фильтрующее	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Приложение № 10
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п..

Перечень
профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или)
обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм, миллиграмм)
1	Дворник	- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук	200 г или 250 мл
2	Уборщик служебных и производственных помещений		
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		
4	Лаборант		

Бесплатное обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающими средствами" на основании ст. 221 ТК РФ.

**Приложение № 11
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
_____ И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

График

работы для административно-управленческого аппарата, библиотекаря, сторожа (вахтера),
заведующего хозяйством, заместителя директора по АХР, гардеробщика.

№ п/п	Наименование профессии и должность	Количество рабочих дней в неделю	Время работы	Перерыв для отдыха и питания
1	Директор	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00
2	Заместитель директора по УВР	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00
3	Заместитель директора по ВР	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00
4	Библиотекарь	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00
5	Сторож (вахтер) (мужчина)	6	8.00 – 15.40	12.00 – 13.00
	Сторож (вахтер) (женщина)	6	8.00 - 15.00	12.00 - 13.00
6	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00
7	Гардеробщик	6	8.00 – 15.00	12.00 – 13.00

Приложение № 12
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МБОУ СОШ №1 длительного отпуска сроком до одного года**

1. Педагогические работники МАОУ СОШ № 13 имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. (ТК РФ ст. 335).

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих аккредитацию на педагогических должностях.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, в перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору оформляется приказом органа управления образования.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных классов.

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

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или согласию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Приложение № 13
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

Г.Н. Хлюстова

16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1
И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

	<p>совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	<p>Мастер производственного обучения;</p> <p>инструктор по труду</p>
Учитель-дефектолог, учитель логопед	<p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p> <p>концертмейстер</p>
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	<p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p>

**Приложение № 14
к коллективному договору**

Мнение профсоюзного органа
учтено Председатель профсоюзного
комитета

Г.Н. Хлюстова
16.07.2021г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол
16.07.2021г.
М.п.

**Положение
о нормах профессиональной этики педагогических работников**

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива от 16.07.2021г., протокол № 12

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко
муниципального образования Каневской район
(МБОУ СОШ № 1)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
№ 137 от 10.08.2018г.**

От Работодателя:
Директор МБОУ СОШ №1

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 1



Сокол И.А.

19 июля 2021 года



Хлюстова Г.Н.

19 июля 2021 года

М.П.

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор
принято на общем собрании (конференции) работников от
«19» июля 2021 года протокол № 13

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 19.07.2021 № дет. соглашения к кол. договору
137 от 10.08.18

наименование должности
Иванов И.И.
подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край
Каневской район
ст. Каневская

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко, в лице Сокол Инны Анатольевны, руководителя, именуемое «Работодатель», с одной стороны и «Работники» в лице председателя профсоюзного комитета Хлюстовой Галины Николаевны с другой стороны заключили дополнительное соглашение о внесении дополнений в коллективный договор № 137 от 10.08.2018г. о нижеследующем:

1. Приложение № 2 «о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К.Нестеренко муниципального образования Каневской район» читать в следующей редакции:

Приложение № 3
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
УЧТЕНО:

протокол № 13 от 19.07.2021г

Председатель ПК Хлюстова ГН



УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ СОШ № 1

приказ № 88 от
19.07.2021г



ПОЛОЖЕНИЕ № 1

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К.Нестеренко муниципального образования Каневской район.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г № 273-ФЗ

Законом Краснодарского края «Об образовании» от 16.07.2013г №2770-КЗ

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район; (с изменениями от 13.02.2019 постановление №231)

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 21.11.2008 года № 1554 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район отрасли «Здравоохранение»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 20.06.2012 года № 953 « О применении новой системы оплаты труда работников муницип-

директорских общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями от 11.11.2013г №1441, от 14.11.2013г №1468, от 20.07.2015г №756); приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 « О модернизации общеобразовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся»

приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановлением администрации муниципального образования Каневской район № 1272 от 10.09.2014 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район № 213 от 26.02.2018г « Об утверждении Порядка и условий дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»(с изменениями от 27.07.2015 г №805)

приказом Минобрнауки РФ от 30.08.2013г. № 1015 « Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 им. Г.К. Нестеренко муниципального образования Каневской район, утвержден постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 06.07.2015г. № 727

Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район"; (с изменениями от 15.02.2019г постановление 236).

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»

I. Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ СОШ № 1 производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, сформированного управлением образования администрации муниципального образования Каневской район, а так же за счет стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом. Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} * \text{ц}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в централизованный фонд,

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 1,

ц – централизуемая доля ФОТ

Централизованная доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 0,8% от фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 1, конкретный размер определяется учредителем.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Каневской район на основании решения комиссии по стимулированию, оформленного протоколом согласно критериям Положений о стимулировании руководителей.

II. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги проводится на 01.01 и 01.09 каждого календарного года.

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

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

2. Стоимость педагогической услуги определяется, исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(ФОТп(б) - НВ) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\dots}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

v11 — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных приказом Минобрнауки России от 30.08.2013г № 1015 « Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» .

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

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

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 8794 рублей, с применением повышающего коэффициента должностному окладу по 4 квалификационному уровню – 0,10.

III. Преподавателю-организатору ОБЖ в административную ставку включено 9 недельных часов учебной нагрузки .

Отбор часов производится из общего числа классов-комплектов , в которых работает преподаватель-организатор ОБЖ ,с учетом меньшего количества учащихся в классах.

IV. Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс .

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№	Показатели	
1.	За классное руководство : до 13 человек от 13-20 учащихся; от 21- 25 учащихся; класс коррекции от 26 и более	425 рублей 450 рублей; 475 рублей; 500 рублей
2.	За проверку письменных работ в начальных классах	55 рублей недельный час
3.	За проверку письменных работ по русскому языку, литературе, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	75 рублей недельный час
4.	За проверку письменных работ по математике, алгебре, геометрии, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности , профильных групп	60 рублей недельный час
5.	За проверку письменных работ по биологии, экологии, экономике и праву, физике, географии, истории, химии, черчению, ИКТ, кубановедение, основы проектно- исследовательской деятельности, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	50 рублей недельный час
6.	За проверку письменных работ по иностранному языку	50 рублей недельный час
7.	За заведование спортзалом	малым – 500, большим – 1000 рублей
8.	За заведование учебными мастерскими	до 800 рублей
9.	За заведование УОУ (учебно-опытный участок)	до 1000 рублей
10.	За заведование школьными кабинетами	до 500 рублей
11.	За заведование кабинетом хореографии, театральной студией	до 800 рублей
12.	За заведование тиром	до 500 рублей
13.	За заведование тренажерным залом	до 500 рублей
14.	За руководство методическими объединениями - школьными - районными - помощник директора по организации учебной или воспитательной работы на параллели, либо в группе педагогических работников	до 1000 рублей до 500 рублей до 1500 руб
15.	За отсутствие нарушений по Закону «О мерах профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних»	до 500 рублей

10. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 8794 рублей, с применением повышающего коэффициента должностному окладу по 4 квалификационному уровню – 0,10.

III. Преподавателю-организатору ОБЖ в административную ставку включено 9 недельных часов учебной нагрузки .

Отбор часов производится из общего числа классов-комплектов , в которых работает преподаватель-организатор ОБЖ ,с учетом меньшего количества учащихся в классах.

IV. Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс .

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№	Показатели	
1.	За классное руководство : до 13 человек от 13-20 учащихся; от 21- 25 учащихся; класс коррекции от 26 и более	425 рублей 450 рублей; 475 рублей; 500 рублей
2.	За проверку письменных работ в начальных классах	55 рублей недельный час
3.	За проверку письменных работ по русскому языку, литературе, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	75 рублей недельный час
4.	За проверку письменных работ по математике, алгебре, геометрии, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности , профильных групп	60 рублей недельный час
5.	За проверку письменных работ по биологии, экологии, экономике и праву, физике, географии, истории, химии, черчению, ИКТ, кубановедение, основы проектно- исследовательской деятельности, в том числе элективных курсов, проектной и исследовательской деятельности и профильных групп	50 рублей недельный час
6.	За проверку письменных работ по иностранному языку	50 рублей недельный час
7.	За заведование спортзалом	малым – 500, большим – 1000 рублей
8.	За заведование учебными мастерскими	до 800 рублей
9.	За заведование УОУ (учебно-опытный участок)	до 1000 рублей
10.	За заведование школьными кабинетами	до 500 рублей
11.	За заведование кабинетом хореографии, театральной студией	до 800 рублей
12.	За заведование тиром	до 500 рублей
13.	За заведование тренажерным залом	до 500 рублей
14.	За руководство методическими объединениями - школьными - районными - помощник директора по организации учебной или воспитательной работы на параллели, либо в группе педагогических работников	до 1000 рублей до 500 рублей до 1500 руб
15.	За отсутствие нарушений по Закону «О мерах профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних»	до 500 рублей

16.	За проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества (на основании экспертной оценки, по факту), пропагандирующих работу школы	до 500рублей
17.	За осуществление многообразия мер воспитательной работы для удовлетворения социальных и духовных нужд, развитие толерантности организации досуга воспитанников классных коллективов (на основании оценки, самооценки деятельности классного руководителя по результатам четверти)	до 1000 рублей
18.	За проведение внеклассной работы по физической культуре	до 2000 рублей
19.	За организацию дополнительного образования по предмету	до 2000 рублей
20.	За подготовку и проведение предметных недель	до 500 рублей
21.	За организацию работы школьного психолого- педагогического консилиума	до 1500 рублей
22.	За ведение дополнительных занятий с учащимися кадетских классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
23.	За ведение дополнительных занятий с учащимися 1-11 классов отстающими и одаренными	до 3500 руб
24.	За ведение профильного обучения (часы профильных предметов, курсов по выбору, элективных курсов, профориентации, информационной работы с учетом количества учащихся)	200 руб за 1 нед. час
25.	За ведение обучения в специализированных кадетских классах с учётом специфики занятий, занятости в мероприятиях патриотической направленности различного уровня	100 руб за нед. час
26.	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 3000 руб
27.	За реализацию дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и другие, не входящие в реализацию ФГОС) по факту	до 1000 руб
28.	За организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (в т.ч. динамику индивидуальных образовательных результатов) по факту выполнения	до 1000 руб
29.	За участие в коллективных педагогических проектах (« команда вокруг класса», интегрированные курсы « виртуальный класс», «Сетевой город» и др) по факту выполнения	до 1000 руб
30.	За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся по факту выполнения	до 1000 руб

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и советом школы.

IV. Расчёт заработной платы директора, заместителей директора Учреждения.

1. Оклад директора Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в соответствии с Положением муниципального образования Каневской район.
2. Оклады заместителей директора по ВР, УВР, АХР устанавливаются в размере 90% от оклада директора без учета надбавок и доплат.
3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются согласно «Положению о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении СОШ № 1 им. Г.К.Нестеренко станицы Каневской Краснодарского края.

V. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом .

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, педагогического персонала, осуществляющего обучение на дому, включает оклады (должностные оклады) ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) 8794,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Старшая вожатая	0,00 (8472)
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08 (9150)
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	0,09 (9235)
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	0,10 (9320)
2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 5726,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада- 5823,00 рубля		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 6405,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, электроник	0,00
5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена		
Минимальный размер должностного оклада – 10471,00 рублей		
	библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным группам окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада рублей
-------------------------------	-------------------------------------

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5626
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

Распределение профессий рабочих Учреждения по квалификационным уровням производится согласно приложению № 2 к постановлению главы муниципального образования Каневской район от 14 ноября 2009 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район».

На основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края « О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» № 299 от 30 января 2012г., в соответствии с Законом Краснодарского края от 20 декабря 2011 года № 2404- КЗ « О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 « Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы « Развитие образования в Краснодарском крае на 2011-2015годы» (в редакции постановления главы администрации (губернатора Краснодарского края от 30 января 2012 года № 58) в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 07.02.2012 года № 113 с 1 апреля 2012 года стимулирующие выплаты отдельным категориям работников производить через субвенции госстандарта при увеличении норматива.

VI. Гарантии по оплате труда.

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. 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, расходуется в соответствии с «Положением об условиях и порядке распределения стимулирующей части оплаты труда педперсонала, осуществляющего учебный процесс», «положением о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат».

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

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

10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

11. Расчетные листы МКУ «ЦБ УО» выдает работникам персонально два раза в месяц за первую вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составе и размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 19.07.2021 года.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора 137 от 10.08.2018г. Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 19.07.2021 г., протокол № 13

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 19.07.2021г. Приложения №1 в новой редакции составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

От Работодателя:

И.А. Сокол
19 июля 2021 год
МБОУ СОШ № 1
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 1»
ИНН 2334014800
ОГРН 1022303380038

От Работников:

Председатель территориальной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 1
Хлюстова
19 июля 2021 год
М.П.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко
муниципального образования Каневской район
(МБОУ СОШ № 1)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
№ 141 от 20.07.21г**

От Работодателя:
Директор МБОУ СОШ №1

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 1



Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор
принято на общем собрании (конференции) работников от
«14» октября 2021 года протокол № 14

Государственное казенное
учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 14.10.2021 № к. кол. дог. № 141 от 20.07.2021

С.В. Хлюстова
наименование должности
подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край
Каневской район
ст. Каневская

1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко, в лице Сокол Инны Анатольевны, руководителя, именуемое «Работодатель», с одной стороны и «Работники» в лице председателя профсоюзного комитета Хлюстовой Галины Николаевны с другой стороны заключили дополнительное соглашение о внесении дополнений в коллективный договор № 141 от 20.07.21г .о нижеследующем:

1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка коллективного договора № 141 от 20.07.21г в раздел 4. «Рабочее время» добавить пункты следующего содержания:

4.6. Преподаватели пользуются в течение года отпуском продолжительностью 56 календарных дней, с сохранением средней заработной платы. Отпуска педагогическим работникам образовательной организации, как правило, предоставляются в период летних каникул.

4.7. Администрация (директор, зам директора по УВР) 56 календарных дней .

4.8. Обслуживающий персонал 28 календарных дней.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 Трудового кодекса РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (часть 3 статьи 122 Трудового кодекса РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. (последний абзац статьи 122 Трудового кодекса РФ).

4.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.(Статья 123 Трудового кодекса РФ)

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 статья 128 Трудового кодекса РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (Статья 123 Трудового кодекса РФ).

Женщинам на ранних сроках беременности (10 недель) предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (часть 1 статья 124 Трудового кодекса РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами образовательной организации.

4.13. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

2. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка коллективного договора № 141 от 20.07.21г в раздел 6. «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» добавить пункт 6.11 следующего содержания:

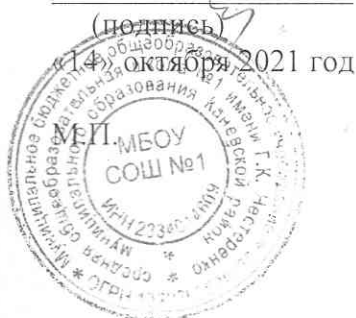
6.11. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (Статья 193 Трудового кодекса РФ).

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания.

От Работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 1

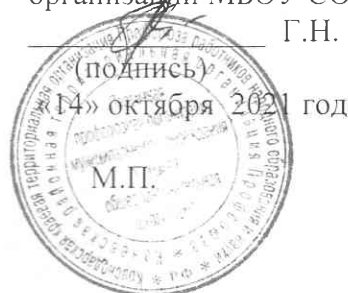
И.А. Сокол



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 1

Г.Н. Хлюстова



2

1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 им. Г.К. Нестеренко, в лице Сокол Инны Анатольевны, руководителя, именуемое «Работодатель», с одной стороны и «Работники» в лице председателя профсоюзного комитета Хлюстовой Галины Николаевны с другой стороны заключили дополнительное соглашение о внесении дополнений в коллективный договор № 141 от 20.07.21г. о нижеследующем:

1. **Раздел 8 «Гарантии и Компенсации»** коллективного договора № 141 от 20.07.21г. добавить пунктом следующего содержания и читать в следующей редакции:

«Пункт 7.14. Работодателем в целях стимулирования работников учреждения к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции, сохранения здоровья сотрудников и обеспечения безопасности на рабочих местах предоставляются следующие гарантии:

-В день вакцинации работник освобождается от работы с сохранением заработной платы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой оплачиваемый день отдыха.

-В случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его желанию предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

После каждого дня вакцинации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после вакцинации».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания.

3. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

От Работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 1

И.А. Сокол



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 1

Г.Н. Хлюстова

