

Руководитель (должность)

Л.А.Черная

(подпись)

Л.А.Черная

Ф.И.О.)

2022 г.

«01»



Председатель профсоюзного комитета

А.А.Волохова

А.А.Волохова

Ф.И.О.)

2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51 имени полного
кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный
Ерик муниципального образования Славянский район
на 2022 - 2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора
соглашения (изменений, дополнений к коллективному
договору, соглашению)

Дата 29.03.2022 № 40

И.Ф.Шевченко

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

И.Ф.Шевченко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г. Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район .

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Черной Любовь Алексеевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Волоховой Аллы Александровны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашением по учреждениям образования Славянский район Краснодарского края на 2022 – 2025 годы.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации с 2022 по 2025 годы.

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01 апреля 2022 года по 31 марта 2025 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время не более двух часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий. Если сотрудник трудоустраивается на работу в 2022 году впервые, то такому работнику оформляется электронная трудовая книжка.

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники МБОУ СОШ №51, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники МБОУ СОШ №51, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники МБОУ СОШ №51, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

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

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;
- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории

края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 250 рублей в месяц в течение 3-х лет.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей в течение 3-х лет;

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение трех лет;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) ст. 263.1 ТК РФ

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

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

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

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

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

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

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

также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХЧ (ст.119 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных

подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» Директору, заместителю директора по УВР, ВР, социальному педагогу, педагогу, педагогу дополнительного образования устанавливается ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3 к Положению об оплате труда работникам МБОУ СОШ № 51).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 (10) месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям - предметникам, проработавшим 10

месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12 к Положению об оплате труда работникам МБОУ СОШ № 51).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – 2 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;

- членам профкома - 2 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- за стаж работы в организации (5 лет) - 1 календарный день

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 14 календарных дней ;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия 1 календарный день

- председателю первичной профсоюзной организаций -5 календарных дней

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к

выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банковскую карту.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца «22», окончательный расчет «7» следующего месяца.

В течении 3 дней работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом РФ, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на 2012-2018 годы». Постановлением главы

администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края». «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», утвержденного Постановлением главы муниципального образования Славянский район от 09.12.2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», Постановления главы муниципального образования Славянский район от 18.11.2015 № 1960 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», «Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район», утвержденной Постановлением главы муниципального образования Славянский район от 07.06.2010 года № 1173, с изменениями, внесёнными Постановлением главы муниципального образования Славянский район от 14.08.2013 №2079 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Славянский район от 07.06.2010 №1173», Постановлением главы муниципального образования Славянский район от 12.03.2014 года №536 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Славянский район от 7 июня 2010 года № 1173 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Славянский район», на основании внесенных изменений постановления главы администрации муниципального образования Славянский район от 15.02.2019 года № 269 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район»

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

5.1.5. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911).

Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

5.1.10. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к

требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6 к Коллективному договору работников МБОУ СОШ № 51, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.13. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (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;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в МБОУ СОШ № 51 (сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации за третий месяц со дня увольнения или его части пропорциональному периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск из фонда экономии заработной платы в размерах, определяемых Положением о предоставлении материальной помощи работникам (приложение №14).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию в размерах, определяемых Положением о предоставлении материальной помощи работникам (приложение №14).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами из фонда экономии заработной платы в размерах, определяемых Положением о предоставлении материальной помощи работникам (приложение №14).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

Разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

Обеспечивать постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

Обеспечивает работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

Оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 9 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 51*)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 3,5*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 10,11*).

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

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

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

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

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

7.1.16. Обеспечить работникам:

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством: право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

работникам в возрасте 40 лет и больше ежегодно предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня, один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Ежемесячно организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

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

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черная
01 апреля 2022 года

**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).
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	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

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

<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черная
01 апреля 2022 года

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 51
имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный
Ерик муниципального образования Славянский район**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии со ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Устава МБОУ СОШ № 51, далее по тексту Образовательное учреждение (ОУ).
- 1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинения правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие правила вывешиваются в ОУ на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ОУ, коллективным договором.
- 2.2. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись со дня фактического начала работы.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей - не более 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

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

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (водитель автомобиля - медицинская справка, карта водителя).

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан ознакомить работника (под подпись):

- с Уставом школы и коллективным договором;
- с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в ОУ.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. При трудоустройстве необходимо издать приказ о приеме на работу по общим правилам. Не позднее следующего рабочего дня с даты издания приказа надо отправить в ПФР отчет по форме СЗВ-ТД с кодом ПРИЕМ и отразить в нем информацию заключении трудового договора с работником.

В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение 5 дней сделать запись в трудовой книжке работника, если трудовая книжка ведется на бумажном носителе или электронной трудовой книжке.

2.11. На каждого работника школы ведется личное дело, оформленное в соответствии с требованиями нормативных документов.

2.12. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода

предусмотрены ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

2.14. Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

2.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения работником пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной и члены территориальной профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (с письменного представления директора на заседании профкома).

2.17. Увольнение работников ОУ в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на

другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться в соответствии с действующим законодательством.

2.18. В день увольнения /последний день работы/ работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник школы имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, предоставления еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе и удлиненных в соответствии с действующим законодательством;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

3.3. Работник школы обязан:

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ "Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащихся, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, предусматривающей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, Правила внутреннего распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность ОУ;
- изучать индивидуальные особенности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечить гласность оценки, своевременность и аргументированность её выставления;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребёнка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель ОУ имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является единоличным исполнительным органом.

4.2 Работодатель ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантии работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3.Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.4.Работодатель имеет право применять меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством и использовать различные виды морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

4.5 Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ.

4.6. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику 7 и 22 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) путем перечисления на банковскую карту работника.

4.7. Работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.8. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

4.9. Директор МБОУ СОШ № 51 обязан информировать трудовой коллектив (председателя первичной профсоюзной организации):

- о перспективах развития ОУ;
- об изменениях структуры, штатов ОУ;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

4.10. Директор МБОУ СОШ № 51 осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.

4.11. Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

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

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора;

В случае выявления неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы школы определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, женщинам, работающим на селе – не более 36 часов в неделю.

Режим работы работников МБОУ ООШ № 46:

- для административно- управленческого персонала (директор школы, зам. директора по УВР, ВР, АХР – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем –воскресенье.

Продолжительность работы понедельник – пятница:

Начало работы 8.00
Перерыв 12.00-13.00
Окончание работы 16.00

Продолжительность работы суббота:

Начало работы 8.00
Окончание работы 13.00

- учитель – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), согласно плана учебной нагрузки, но не более 36 часов в неделю, (суббота- не более 5 часов);

В режиме 6-дневной рабочей недели с одним выходным днём (воскресенье), с **неполной рабочей неделей** работают также следующие категории работников:**-старшая вожатая, социальный педагог, секретарь-машинистка, библиотекарь, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий.**

Продолжительность работы понедельник, суббота:

Начало работы 8.30
Окончание работы 11.30

Продолжительность работы вторник, пятница:

Начало работы 12.30
Окончание работы 15.30

- **уборщик служебных помещений.**

Продолжительность работы понедельник – пятница:

Начало работы 8.00
Перерыв – 12.00- 13.00
Окончание работы 15.30.

Продолжительность работы суббота:

Начало работы 8.00
Окончание работы 11.30

-дворник:

Продолжительность работы понедельник – пятница:

Начало работы 7.30
Перерыв 11.30-12.30
Окончание работы 15.30

Продолжительность работы суббота:

Начало работы 8.00
Окончание работы 13.00

- **водитель** - в режиме разделения рабочего дня на части (Ст.105 ТК):

- понедельник – пятница: начало 6.30 - 9.30; 12.30-16.30 (суббота: начало 7.00–
окончание: 14.00 (перерыв 2 часа с 9.00 до 11.00)

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Работодатель обязан организовать учет рабочего времени.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3. Работодатель предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.4. Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), 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 в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, оформляется приложением к трудовому договору.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 74 ТК РФ).

5.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.7. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. 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 директором школы. График вывешивается в учительской.

5.9. Время каникул, не совпадающее 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. По соглашению работодателя и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с работодателем в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

5.10. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

5.11. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания

школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

5.12. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

5.13. Работодатель запрещает:

- а) привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.14. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются (в соответствии с Положением о видах поощрения, применяемых к работникам МБОУ СОШ № 51 (Приложение №12 к коллективному договору) следующие меры поощрения работников:

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

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются в соответствии с Положением о мерах дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам МБОУ СОШ № 51 (Приложение №12 к коллективному договору) следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на рабочем месте.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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 «Профкома».

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

Приложение № 3
к коллективному договору
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 51 имени полного
кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко
хутора Черный Ерик
муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ СОШ № 51).

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов);
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 51 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) по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 51, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 51 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 51, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. На основе настоящего Положения МБОУ СОШ № 51 разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 51, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ СОШ № 51, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению - по занимаемым должностям работников МБОУ (приложение № 1, пункты 1), по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МБОУ, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», работников культуры (приложение № 2) .

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

2.3. Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 3).

2.4. Базовые размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 4).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 51 устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ СОШ № 51 устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.10. Порядок проведения тарификации работников МБОУ СОШ № 51 устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 51 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) (Приложение № 4):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

специалистам работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливаются выплаты в размере 25%.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 10.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 11.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 51 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу):

стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая выплата за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 51 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 51, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 51 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 51.

Установление стимулирующих выплат за классное руководство осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 51 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 51, а также средств от

предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ СОШ № 51 устанавливаются:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы (исчисленный в соответствии с приложениями №7 и № 8), остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в приложении № 12

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ 51, выполняющим функции классного руководителя.

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

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

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

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

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе при наличии письменного согласия работника.

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

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, составляет **5000** рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

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

Выплата вознаграждения за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

При установлении вознаграждения педагогическим работникам не допускается ухудшение ранее установленных условия оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и исчисляется пропорционально отработанному времени.

Длительное отсутствие педагогического работника (5 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровне начального общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному

педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

Длительное отсутствие педагогического работника (14 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровнях основного общего и среднего общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

3.9. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 51 высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МБОУ СОШ № 51 показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 51 занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере водителю автомобиля.

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

за работу с вредными (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за специфику работы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 51;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

4.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда 4% водителю автомобиля.

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

4.3. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплата 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 выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Специалистам МБОУ СОШ № 51, расположенных в сельской местности или поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МБОУ СОШ № 51 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты составляет:

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

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

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

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

4.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ СОШ № 51 могут быть установлены премии согласно Приложению № 13.

премия по итогам работы за год;

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к

окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 51 работникам может быть выплачена материальная помощь согласно Приложению №16. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 51.

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

7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей МБОУ СОШ № 51, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – начальник управления) в кратком отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 17 к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с приложением № 14.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу утверждается Приказом главного распорядителя средств бюджета.

7.3. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом им порядке может устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МБОУ СОШ № 51 по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 51 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Руководителю МБОУ СОШ № 51 выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 51 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

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

7.7. Руководителю МБОУ СОШ № 51 может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются приказом главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБОУ СОШ № 51 формируется и утверждается руководителем МБОУ СОШ № 51, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МБОУ СОШ № 51 (приложение 9.1)

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

8.5. Численный состав работников МБОУ СОШ № 51 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ №51

_____ Л.А. Черная

« 01» апреля 2022 года

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №51 имени полного
кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко
хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район

Профессиональная квалификационная группа
«Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2022 года)	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог.	13890	0,08
4 квалификационный уровень	учитель.	13890	0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников культуры
МБОУ СОШ №51

1. Профессиональная квалификационная группа
«Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

№ п/п	Должностные категории	Базовый оклад (с 1 января 2022 года)	Повышающий коэффициент*
Библиотекарь			
1	Библиотекарь	13890	0,00
2	Главный	13890	0,25
3	Ведущий (старший)	13890	0,20
4	Высшая категория	13890	0,15
5	Первая категория	13890	0,10
6	Вторая категория	3890	0,05
7	Третья категория	13890	0,03

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ А.А. Волохова

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

«01» апреля 2022г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

и квалификационные разряды

по квалификационным уровням общих профессий рабочих
МБОУ СОШ №51

1. Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 января 2022 года)	Квалификационный разряд работ
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений.	5 629	1
		5 726	2
		5 823	3

1. Общие профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2022 года)	Квалификационный разряд работ
квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5,6,7,8 квалификационных разрядов: водитель автомобиля	6590	4
		6690	5
		6790	6
		6890	7
		6990	8

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022г.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и других педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

3. Тарификация учителей и педагогических работников производится два раза в год – на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий, 1 сентября и 1 января соответственно.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ СОШ №51 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ №51;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 Приложения № 5 к настоящему Положению.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ №51 самостоятельно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ, В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	Учителя, преподаватели, учителя-логопеды, логопеды,), руководители физического воспитания, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, заведующие (начальники) практикой, и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022г

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах); Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского

фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022г.

ПОРЯДОК проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в МБОУ СОШ №51 приказом руководителя МБОУ СОШ №51 создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем МБОУ СОШ №51 к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель МБОУ СОШ №51

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников МБОУ СОШ №51 проводится по форме тарификационного списка (Приложения № 14,14.1).

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания МБОУ СОШ №51

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в МБОУ СОШ №51, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается директором школы). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9.1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черной
01 апреля 2022 года

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК УЧИТЕЛЕЙ-ПРЕДМЕТНИКОВ
на " ____ " _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ № п /п	Фа мил ия отч ест во	Наиме нован ие должн ости, препо даваем ый предм ет	Образо вание, наимен ование и дата оконча ния образов ательно го учрежд ения, наличи е ученой степен и или почетн ого звания	Стаж педаго гическ ой работ ы на начало учебн ого года (число лет)	Квалиф икацион ная категор ия	Мини мальн ый разме р оклад а (долж ностн ого оклад а)	Професс иональн ый квалифи кационн ый уровень	Оклад (должно стной оклад) в соответс твии с квалифи кационн ым уровнем за норму часов в неделю	Число часов в неделю		
									I- IV кл ас сы	V- IX кл ас сы	X- XI кл ас сы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Заработная плата в месяц за педагогическу ю нагрузку	Итого за педагогич ескую нагрузку	Выплата за квалифика ционную категорию	Персон альная выплат а	Вып лата за учён ую	Стимули рующая выплата за интенсив	Стимули рующая выплата за качество	Стимули рующая выплата за выслугу
--	--	--	---------------------------------	---------------------------------	--	--	---

I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы				степень, почётное звание	ность и высокие результаты работы	выполняемых работ	лет
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда	Компенсационная выплата специалистам за работу в сельской местности	Выплата за специфиче- ские работ- ы	Заработная плата с учетом выплат (графа 16- графа 25)	Стимулирующая выплата за				Итого заработная плата в месяц (графа 26 - графа 30)
				проверку письменных работ	классное руководство	заведование учебными и кабинетами и лабораториями, учебными и мастерскими	другую дополнительную работу	
23	24	25	26	27	28	29	30	31

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

Итого заработная плата с учётом учебно-тренировочной работы (педагогической работы)	Выплата за квалификационную категорию	Персональная выплата	Выплата за учёную степень, почётное звание	Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ	Стимулирующая выплата за выслугу лет	Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда	Компенсационная выплата специалистам за работу в сельской местности	Выплата за специфику работы	Заработная плата с учётом выплат (графа 12-графа 21)
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

¹ Заполняется при оплате за одного занимающегося.

² Заполняется при оплате по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы.

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 9.3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черной
01 апреля 2022 года

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на " ____ " _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Наименование должности	Фамилия, имя, отчество	Количество штатных единиц	Минимальный размер оклада (должностного оклада)	Профессиональный квалификационный уровень (ПКУ)	Оклад (должностной оклад) с ПКУ*	за к
1	2	3	4	5	6	7	

Выплаты компенсационного характера					Итого заработная плата в месяц
за работу с вредными условиями труда	за работу в ночное время	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	специалистам за работу в сельской местности	за специфику работы	
11	12	13	14	15	16

* профессиональный квалификационный уровень

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №51

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черной
01 апреля 2022 года

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
квалификационной категории работников
муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51
имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик
муниципального образования Славянский район

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	При наличии высшей квалификационной категории	1,5
2	При наличии первой квалификационной категории	1,1
3	При наличии категории на соответствие	1,0

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №51

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черной
01 апреля 2022 года

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», звание «Мастер спорта России международного класса», звание «Гроссмейстер России» или при награждении почетными знаками "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "Отличник просвещения РФ", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования РФ"	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Повышающий коэффициент за учёную степень, за почётное звание, награждение почётными грамотами устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №51

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черной
01 апреля 2022 года

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	2	3
1.	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ №51

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
01 апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А.Черной
01 апреля 2022 года

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу)

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений	15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

КРИТЕРИИ

для определения кратности при установлении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

1. Кратность при установлении должностного оклада руководителя МБОУ СОШ №51 определяется управление образованием, в непосредственном подчинении которого он находится, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1.2. Общеобразовательные учреждения:

Критерий для установления кратности (численность учащихся)	Кратность
1	2
1001 и более	2
1	2
от 501 до 1000	1,8
от 201 до 500	1,5
до 200 (включительно)	1,3

1.4. При определении величины показателя «численность воспитанников (учащихся)» учитывается среднегодовая плановая численность воспитанников (учащихся).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ СОШ № 51

1. Общее положение и основания.

Настоящее Положение разработано на основании Коллективного договора.

Положение вводится с целью обеспечения материального стимулирования работников к качественному результату работы, а также поощрения за выполненную работу по результатам деятельности и направлено на повышение ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и рост их профессионального мастерства.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ СОШ №51 могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (полугодие,год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ № 51 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 51, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя МБОУ СОШ № 51 ;

других работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ СОШ № 51- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБОУ СОШ № 51.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается на основе мониторинга результативности деятельности

Оценочный лист результативной деятельности педагога

№	Наименование критерия	Время отслеж ивани я	са мо оц ен ка	Мак сим. оцен ка	Форма представле ния
1. Положительная динамика учебных достижений учащихся					
1.1	Положительная динамика уровня обученности по итогам четвертей (2-9 кл)	2 раза в год		3	Справка зам по УВР
1.2	Положительная динамика качества по итогам четвертей (2-9 кл) и полугодий (1кл.) (для нач.школы в 1 классе при безотметочном обучении – результаты педагогической диагностики в форме административных контрольных работ)	2 раза в год		5	Справка зам по УВР
1.3	Положительная динамика выполнения КДР муниципального (рост количества выполненных заданий) краевого уровней	2 раза в год		3	Самоанализ Протоколы графики
1.4	Результаты внешней аттестации ГИА выше среднемunicipального выше среднекраевого	1 раз в год		15 20	протоколы
1.5	Работа в режиме эксперимента	2 раз в год		10	Справка зам по УВР
1.6	Эстетическое оформление кабинета,	2 раза в		5	Протокол

	использование оборудования	год			
1.7	Проведение консультаций с одаренными учащимися	2 раза в год		10	Справка зам. по УВР
2. Развитие научно-познавательной, творческой и социальной деятельности учащихся					
2.1	Результаты участия в предметных олимпиадах: Муниципальных: Призёр Победитель Зональных: Призёр Победитель Краевых: Призёр Победитель Российских: Призёр Победитель	1 раз в год		3 5 7 10 15 20 25	Протоколы, приказы, грамоты
2.2	Результаты научно-практической, творческой деятельности учащихся: Муниципальных: Призёр Победитель Зональных: Призёр Победитель Краевых: Призёр Победитель Российских: Призёр Победитель	2 раза в год		5 10 10 12 15 20 20 25	Протоколы, приказы, грамоты
2.3	Организация и проведение общешкольных мероприятий, руководство школьным научным обществом эффективность преподавания кубановедения, основ православной культуры, основ религиозных культур и светской этики, учебных предметов казачьего образования; выполнение функций руководителя школьного музея, инструктора по туризму.	2 раза в год		5	Справка зам по УВР
3. Академические и творческие достижения учителя					
3.1	Участие в инициативных группах ОУ по разработке проектов, программ и	2 раза в		5	Приказ,

	подпрограмм развития, научному сопровождению ОП, в творческих группах для участия в муниципальных конкурсах.	год			продукт
3.2	<p>Результаты участия в профессиональных конкурсах: («Учитель года», «Самый классный классный», Интернет-конкурсы, «Вожатый года» и т.д.)</p> <p>Муниципального: участник победитель краевого: участник победитель российского: участник победитель</p>	1 раза в год		10 20 20 25	Грамоты, дипломы, серификаты
3.3	<p>Открытые уроки, мастер-классы, семинары на школьном уровне на муниципальном уровне на краевом уровне</p>	2 раза в год		3 5 10	Справки ЦРО, ККИДППО, Справка зам по УВР
3.4	<p>Обобщение и представление опыта работы посредством:</p> <p>а) участия в работе школьного МО, муниципального МО;</p> <p>б) участия с выступлениями на семинарах, конференциях, программах краевого, российского уровня</p> <p>в) внесения опыта работы в банки передового педагогического опыта: школьный, муниципальный, краевой уровень</p> <p>г) наличие публикаций, в том числе на сайтах: школьного муниципального краевого российского</p>	2 раза в год		2 3 10 20 5 10 20 3 5 10 15	Справка зам по УВР Справки ЦРО, ККИДППО Сертификат Справка зам по УВР Справка ЦРО Копии публикаций
4.Высокий уровень педагогической активности					

4.1	Участие в работе муниципальных и зональных комиссий по проверке олимпиадных, контрольных, экзаменационных и др. работ Руководство муниципальным МО. Тьюторство Работа в АСУ «Сетевой город»	год		1.	Приказы Приказы Справка ЦРО Справка зам
4.2				5	
4.3				5	
4.4				5	
5.Высокий уровень исполнительской дисциплины.					
5.1	Своевременное и качественное ведение школьной документации	2 раза в год		10	Справка зам по УВР
5.2	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны родителей			3	
5.3	Своевременная подача отчётной документации			5	

за качество работы классного руководителя в воспитании учащихся

№	Наименование критерия	Форма представления	баллы
1.	Качественная работа по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения	Дневники соревнований, портфолио класса, классные уголки	3
2.	Организация качественного контроля за успеваемостью и посещаемостью	Экраны успеваемости, справка зам. дир	2
3.	Организация занятости учащихся.	Справка зам по ВР	2
4.	Высокий уровень организации участия школьников в общешкольных мероприятиях	Справка зам по ВР	3
	Высокий уровень организации участия школьников в районных мероприятиях	Справка зам по ВР	3
5.	Организация горячего питания, включая организацию дежурства в столовой, ведение соответствующей документации, контроль за своевременным внесением родительской платы	Справка зам по ВР	5
6.	Высокий уровень организации и проведения открытых внеклассных мероприятий, в том числе по пропаганде здорового образа жизни	Разработка и фотоотчёт	3
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение классного журнала, ученических дневников, планов ВР,	Справка зам по ВР	5

	инструктажей, протоколов род.собраний, отчётов, наличие ученических билетов)		
8.	Профилактическая работа с семьями учащихся.	Справка соцпедагога	2
10.	Качественная работа по организации общешкольного дежурства класса (кроме 1-4 классов)	Справка зам по ВР	2
11.	Организация работы ЛДП и прохождения практики , занятости учащихся в каникулярное время.	Справки ответственных	5

Порядок установления премии

Общий фонд премии распределяется следующим образом:

70% - абсолютная величина

30% - согласно оценочного листа (по баллам)

Абсолютная величина премии устанавливается за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, за создание условий и работу в АСУ « Сетевой город», высокие достижения в работе, за интенсивность труда до 15 тысяч рублей

Цена балла определяется путем деления суммы, предназначенной для премиальных выплат , за вычетом выплат в рублях ,на общее число баллов.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится администрацией школы, соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с ПК.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, районного, зонального, регионального, федерального уровней, согласно представленным подтверждающим документам, и выставляются баллы учителя в итоговый Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов.

После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривает ПК и принимается решение. В случае установления ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

На основе проведенного Мониторинга производится подсчет баллов по всем показателям.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату премиального фонда оплаты труда по баллам, делится на общую сумму набранных баллов всех учителей школы. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер премии каждого учителя по результатам мониторинга определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого учителя школы.

Работник может быть депремирован за:

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки и некачественное исполнение предоставляемой информации) - до 50 %;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей и выполнение поручений руководителя до 50 %.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ А.А. Волохова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

«01» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
МБОУ СОШ № 51

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 51» в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы

1.9. Материальную помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение

2. Основания и размеры материальной помощи.

- Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- семьям сотрудников, имеющих низкий материальный достаток;

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника (на длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание);
- сотрудникам школы в связи юбилеем;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласию с Управляющим Советом школы и с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении

3.2.Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

5.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

5.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 г.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя, его заместителей
МБОУ СОШ № 51**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения и муниципального учреждения образования (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения и муниципального учреждения образования (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный

год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.».

Приложение № 4
к Коллективному договору
работников МБОУ СОШ № 51

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СШ № 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

**Положение о распределении выплат
педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 51 полного кавалера ордена
Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик
муниципального образования Славянский район**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной, (внеурочной) деятельности учителя (до 20%) общего фонда оплаты труда.
- выплаты стимулирующей части за качество работы педагогических работников;
- выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень;
- выплаты работникам за выслугу лет;
- материальную помощь;
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**II. Выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся
к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя**

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

- ✓ Проверка письменных работ (размер выплаты определяется по формуле);
- ✓ Заведование кабинетом, мастерскими, учебно-опытным участком (оценивается в прямом денежном выражении);

- ✓ Дополнительные занятия с учащимися, ведение клубной (кружковой, экскурсионной) работы (размер выплаты определяется по формуле);
- ✓ Классное руководство;
- ✓ Организация внеклассной работы по предмету: соревнований, конкурсов, конференций (до 1000 рублей);
- ✓ Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (до 1000 рублей);
- ✓ Предпрофильная подготовка, профориентация (до 1000 рублей);
- ✓ Работа с молодыми специалистами (наставничество) (до 1000 рублей);
- ✓ За организацию работы по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений (до 2000 рублей).

2.1. Выплаты за проверку письменных работ:

При расчетах учитывается Стп, группа предметов, коэффициент за частоту и объем проверки, количество учащихся или проверяемых тетрадей.

Предметы разбиваются по группам:

- 1) Стп * k = 4 - русский язык в 5-11 классах и литература в 8-11 классах; алгебра, геометрия, математика; 1 класс начальной школы.
- 2) Стп * k = 3 – 2, 3, 4 класс начальной школы,
- 3) Стп * k = 2 - литература в 5-7 классах, обществознание
- 4) Стп * k = 1 - физика, химия, черчение, информатика, иностранный язык
- 5) Стп * k = 0,5 - биология, география, природоведение, история,

Коэффициент за частоту и объем проверки вводится только для 1 и 2 группы, он равен k = 1,5. Отсюда:

$Пт = Стп * 4 * 1,5 * Н$; (для предметов 1 группы)

$Пт = Стп * 3 * 1,5 * Н$; (для предметов 2 группы)

$Пт = Стп * 2 * Н$; (для предметов 3 группы)

$Пт = Стп * 1 * Н$; (для предметов 4 группы)

$Пт = Стп * 0,5 * Н$; (для предметов 5 группы)

где Пт – проверка тетрадей

Стп – стоимость пед. услуги

k = 4; 3; 2; 1; 0,5 – коэффициент по группе предмета

1,5 - коэффициент за частоту и объем проверки.

Н – количество учащихся

Примечание: для начальной школы стоимость проверки рассчитывается для письменных предметов (математики, русскому языку(письму) отдельно по каждому предмету.

В случае недостатка средств допустимо применение поправочного коэффициента, рассчитываемого как частное фактической суммы средств и реальной суммой затрат, рассчитанной по формуле.

2.2. Выплата за заведование кабинетом, мастерскими, учебно-опытным участком.

Устанавливается в прямом денежном выражении

- за заведование мастерскими – до 1000 рублей;

- за заведование кабинетами обслуживающего труда (технологии), химии, физики, биологии – до 1000 рублей;
- за заведование спортивным залом – до 1000 рублей;
- за заведование кабинетом информатики – до 1000 рублей

2.3. Выплата за дополнительные занятия с учащимися.

Выплата за организацию внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле: $Ддз = Стп * Ук * Ч *$, где

- Ддз – доплата за дополнительные занятия;
- Стп – стоимость педагогической услуги;
- Ук – количество охваченных учащихся;
- Ч – количество часов работы в месяц.

III. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в прямом денежном и процентном выражении и через систему баллов в соответствии с настоящим Положением.

3.1 Положение предусматривает принципы установления стимулирующих выплат для категории работников в должности «учитель», определяет, размеры, условия и порядок их установления.

3.2 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование педагогов к более качественному, эффективному, результативному труду (см. п. 6. Показатели эффективности деятельности учителя).

3.4 Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом с учетом мнения профсоюза школы.

Порядок выплат стимулирующего характера для педагогических работников

3.5 Стимулирующие выплаты для педагогических работников производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.6 В основе определения размера стимулирующей выплаты – критерии и показатели качества результативности труда работников образовательного учреждения (п. 6 настоящего Положения – «6. Показатели эффективности деятельности учителя»).

3.7 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 августа
- с 1 сентября по 31 декабря.

В первом полугодии учебного года (сентябрь-декабрь) выплаты стимулирующего характера, рассчитываются по итогам предшествующего учебного года.

Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера могут не производиться. 3.8 Распределение и установление ежемесячных выплат к заработной плате производится на основании решения тарификационной комиссии.

3.9 На основании решения тарификационной комиссии, при условии согласования с профсоюзным комитетом и утверждения Советом школы распределения стимулирующих выплат директор образовательного учреждения (организации) издает приказ.

3.10 Фонд выплат стимулирующего характера определяется на 1 сентября и 1 января финансово года.

Организация деятельности тарификационной комиссии

- 3.11 Тарификационная комиссия (далее – Комиссия) создается, реорганизуется и утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.
- 3.12 Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на заседании педагогического совета и согласовывается с профсоюзной организацией.
- 3.13 В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.
- 3.14 Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 3.15 Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
- 3.16 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости в период тарификации.
- 3.17 Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.
- 3.18 Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.19 Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.20 Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.21 Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.22 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.23 К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных учителями в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного педагога за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.24 С сентября по декабрь текущего года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

3.25 Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы определяется через оценивание в баллах, устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы.

3.26 По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которое набрали все педагоги школы, а затем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где}$$

- b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующих выплат,
- ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей, осуществляющих учебный процесс,
- S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми педагогами школы.
- Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:
- $M = b * n$, где n – количество баллов, набранное конкретным педагогом.

3.27 Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника по утвержденным критериям и показателям для расчета стимулирующих выплат в первом полугодии следующего учебного года.

3.28 Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника (см.п.6.1 настоящего Положения). Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

3.29 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

3.30 Комиссии по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трёх рабочих дней.

3.31 Выплаты пенсионерам, выходящим на пенсию при стаже работы в организации от 10 лет и более устанавливаются в размере должностного оклада (ставки).

3.32 Выплаты работникам за выслугу лет устанавливаются в размере от 5 до 15 % от должностного оклада (ставки) с учетом стажа работы: от 2-х до 5-ти лет – 5%; от 5-ти до 10-ти лет – 10%; свыше 10 лет – 15%.

3.33 Условие и порядок отмены выплат стимулирующего характера

Размеры стимулирующих выплат за качество работы могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников по результатам полугодия.

Выплаты, установленные работнику, могут быть изменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей

В связи с изменениями качества работы

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

3.34. Выплаты работникам, имеющим государственные награды, ученую степень

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, не осуществляющим учебный процесс, которым

присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» или при награждении почетными знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», Почетными грамотами Минобрнауки РФ.

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад).

4. Показатели премирования

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за расчётный период;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, наградами или поощрениями, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

4.2. Премирование осуществляется руководителем учреждения по согласованию с ПК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. Порядок премирования работников определяется Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (приложение №4 к коллективному договору).

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.5. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- ввиду однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

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

б) разглашения служебной информации, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных;

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

5. Материальная помощь

В пределах экономии общего фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь. Порядок предоставления материальной помощи, её размеры определяются Положением о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (приложение №16 к Положению об оплате труда).

Материальная помощь может выплачиваться:

5.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами

1) смерть работника или его близких родственников;

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. На организацию похорон работников школы, пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательного учреждения, - материальная помощь оказывается родственникам или председателю профсоюзного комитета, организующему похоронные мероприятия, при наличии фонда экономии в размере фактических затрат.

2) при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – размер помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом, максимальный размер материальной помощи не ограничен;

3) для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи по представлению справки из лечебного учреждения или для возмещения суммы - по представлению платёжного документа;

4) для оплаты обучения работника или его детей – по представлению платёжных документов по согласованию с профсоюзным комитетом, но не более фактической суммы затрат.

5.2. В связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами – размер материальной помощи до 10000 рублей.

5.3. К очередному трудовому отпуску работника – до 5000 рублей.

Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Показатели эффективности деятельности учителя

N	Показатель	Критерий	Значение критерия	Схема расчета	Шкала оценивания
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"; "зачет"	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5", "зачет" за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (с учетом специфики предмета для 5-9 классов, для начальной школы без специфики) Математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, русский язык, физика, химия, информатика Биология, география, история, литература, обществознание	Максимальный балл =12 от 1 до 0,8 – 12 баллов; от 0,79 до 0,6 – 10 баллов; от 0,59 до 0,4 – 8 баллов; от 0,39 до 0,2 – 6 балла; от 0,19 до 0,08 – 4 балла <hr/> Максимальный балл =9 от 1 до 0,8 – 9 баллов; от 0,79 до 0,6 – 7 баллов; от 0,59 до 0,4 – 5 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл

				<p>Кубановедение, ОБЖ.</p> <p>Изобразительное искусство, искусство, музыка, технология, трудовое обучение, физическая культура</p> <p>для начальной школы число хорошистов на общее число учащихся класса</p> <p>Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету</p>	<p>Максимальный балл = 6 от 1 до 0,8 – 6 баллов; от 0,79 до 0,6 – 5 баллов; от 0,59 до 0,4 – 4 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 2 балла</p> <hr/> <p>Максимальный балл = 4 от 1 до 0,8 – 4 балла; от 0,79 до 0,5 – 3 балла; от 0,49 до 0,3 – 2 балла; от 0,29 до 0,08 – 1 балл.</p> <hr/> <p>Максимальный балл = 10 от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.</p> <hr/> <p>Максимальный балл = 6. от 1 до 0,40 = 6 баллов; от 0,39 до 0,28 = 4 балла; от 0,37 до 0,10 = 2 балла ; менее 0,10 = 0 баллов</p>
--	--	--	--	---	--

		<p>Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности</p>	<p>Безотметочная форма (первый, второй классы) Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)</p>	<p>3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочно м обучении</p>	
		<p>Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и основной ступеней образования</p>	<p>Доля учащихся в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации – ВПР, КДР, МДР - результаты (в баллах) выше среднего по району.</p>	<p>Количество обучающихся в классах данного учителя, получивших на ГИА или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя</p>	<p>от 1 до 0,7 = 35баллов; от 0,69 до 0,58 = 25 баллов; от 0,57 до 0, 46 = 20 баллов; от 0,45 до 0,30 = 15 баллов; от 0,29 до 0,20 = 10 баллов; от 0,20 до 0,105 = 7 баллов; от 0,10 до 0 = 5 баллов.</p>
2.	<p>Уровень неосвоения обучающимися учебных программ</p>	<p>Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку "неудовлетворительно"</p>	<p>Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету</p>	<p>Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся</p>	<p>Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов</p>

3.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	<p>Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, <i>Участие в олимпиадах только 1 раз. Если один и тот же ребенок, то учитываем учителю 1 раз по максимальному баллу.</i></p> <p>Наличие обучающихся - победителей или призеров лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. <i>Если один и тот же ребенок и участвовал и победил, то учитываем только победу.</i></p>	<p><u>Всероссийский уровень</u> Победитель = 30 баллов Призер = 25 баллов</p> <p><u>Региональный уровень:</u> победитель = 20 баллов Призер = 15 баллов</p> <p><u>Районный уровень-</u> победитель = 15 баллов, призер 10 баллов.</p> <p>Участие в конференции любого уровня- 5баллов, Победители: Призер районный уровень -10 баллов Всероссийский и международный уровни - 15баллов.</p>
----	---	--	---	---	--

4.	<p>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя</p>	<p>1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации 2. Степень активности инновационной деятельности учителя 3. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>1. Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях 2. Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения 3. Количество оформленных дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>1. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника 2. Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации) . <u>Основание: приказ руководителя.</u> 3. Количество оформленных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий принятых педагогическим советом к применению в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>1. Максимальный балл = 15 баллов при статусе докладчика международного уровня участия = 15 баллов всероссийский уровень = 10 баллов; районный уровень = 7 баллов; школьный уровень = 5 балла. Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня. 2. Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 10 баллов каждому члену группы</p>
----	--	---	--	---	---

					Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 5 баллов каждому участнику 3. 7 баллов за каждую
5.	Обучение, способствующее повышению качества и результаты профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя отчетный период	Максимальный балл = 5 обучение в магистратуре \ аспирантуре \ докторантуре = 5 баллов ; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3балла ; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл.
6.	Результативность презентации и собственной педагогической деятельности	1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни) 2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых	1.Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	1.При наличии дипломов (сертификатов) нескольких уровней по одной и той же теме засчитывается максимальный балл (один раз)	Всероссийский уровень 1 место = 50 баллов 2/3 место = 45баллов Районный уровень 1 место =35 баллов 2/3 место; лауреат/ дипломант = 15/10 баллов

		столах.	2. Документальн о подтвержденн ые данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	2. Семинар по предмету районного уровня = 7 баллов за каждый; Мастер-классы = 5 баллов за каждый Открытые уроки, внеклассные мероприятия = 3 балла за каждый (школьный уровень) 10 баллов за каждый (районный уровень)
7.	Уровень коммуника тивной культуры при общении с обучающи мися и родителям и (законным и представит елями обучающи хся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документальн о подтвержденн ые данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителе й обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов
8	Представле ние собственно го опыта в сетевых сообществ ах	Наличие собственного сайта Публикации материалов на сайте школы	Скриншоты страниц Сертификаты	Наличие собственного сайта – 5 баллов Публикации материалов на сайте школы – 2 балла
9.	Уровень исполните льской дисциплин ы	Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации и др), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей.	Справки ВШК, приказы. % выполнения должностных обязанностей	100% -5 баллов 80% -4 баллов 60% 1 балла, менее 60% - 0 баллов.

6.1. Оценочный лист педагога

Критерий	Значение критерия	Схема расчета	Шкала оценивания	Оценка учителя	Оценка по результатам решения тарификационной комиссии
Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"; "зачет"	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5", "зачет" за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	<p>Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (с учетом специфики предмета для 5-9 классов, для начальной школы без специфики) Математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, русский язык, физика, химия, информатика</p> <p>Биология, география, история, литература, обществознание</p> <p>Кубановедение, ОБЖ.</p>	<p>Максимальный балл =12 от 1 до 0,8 – 12 баллов; от 0,79 до 0,6 – 10 баллов; от 0,59 до 0,4 – 8 баллов; от 0,39 до 0,2 – 6 балла; от 0,19 до 0,08 – 4 балла</p> <p>Максимальный балл =9 от 1 до 0,8 – 9 баллов; от 0,79 до 0,6 – 7 баллов; от 0,59 до 0,4 – 5 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл</p> <p>Максимальный балл =6 от 1 до 0,8 – 6</p>		

		<p>Изобразительное искусство, искусство, музыка, технология, трудовое обучение, физическая культура</p> <p>для начальной школы число хорошистов на общее число учащихся класса</p> <p>Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету</p>	<p>баллов; от 0,79 до 0,6 – 5 баллов; от 0,59 до 0,4 – 4 баллов; от 0,39 до 0,2 – 3 балла; от 0,19 до 0,08 – 2 балла</p> <p><u>Максимальный балл = 4</u> от 1 до 0,8 – 4 балла; от 0,79 до 0,5 – 3 балла; от 0,49 до 0,3 – 2 балла; от 0,29 до 0,08 – 1 балл.</p> <p><u>Максимальный балл = 10</u> от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; <u>менее 0,10 = 0 баллов.</u></p> <p><u>Максимальный балл = 6.</u> от 1 до 0,40 = 6 баллов; от 0,39 до 0,28 = 4 балла; от 0,37 до 0,10 = 2 балла; ; менее 0,10 = 0 баллов</p>		
Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы	Безотметочная форма (первые классы) Количество разнообразных	3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении			

оценочной самостоятельности	ых форм, обеспечивающих навыки оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании и или ином учебно-методическом материале учителя)				
Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и основной ступеней образования	Доля учащихся в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации – ВПР, КДР, МДР - результаты (в баллах) выше среднего по району.	Количество обучающихся в классах данного учителя, получивших на ГИА или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя	от 1 до 0,7 = 35 баллов; от 0,69 до 0,58 = 25 баллов; от 0,57 до 0,46 = 20 баллов; от 0,45 до 0,30 = 15 баллов; от 0,29 до 0,20 = 10 баллов; от 0,20 до 0,105 = 7 баллов; от 0,10 до 0 = 5 баллов.		
Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку "неудовлетворительно"	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода,	Количество учащихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и		

	численности обучающихся по данному предмету		выше = 0 баллов		
Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад , <i>Участие в олимпиадах только 1 раз. Если один и тот же ребенок, то учитываем учителю 1 раз по максимальному баллу.</i> Наличие обучающихся - победителей или призеров лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. <i>Если один и тот же ребенок и участвовал и победил, то учитываем только победу.</i>	<u>Всероссийский уровень</u> Победитель = 30 баллов Призер = 25 баллов <u>Региональный уровень:</u> победитель = 20 баллов Призер = 15 баллов <u>Районный уровень-</u> победитель = 15 баллов, призер 10 баллов. Участие в конференции любого уровня- 5баллов, Победители: Призер районный уровень -10 баллов Всероссийский и международный уровни - 15баллов.		
1.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского,	1.Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном исследовании и в научных конференци	1.Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника 2. Документальное	1. Максимальный балл = 15 баллов при статусе докладчика международного уровня участия = 15 баллов всероссийский уровень =		

<p>регионального, районного уровня и уровня образовательной организации</p> <p>2. Степень активности инновационной деятельности учителя</p> <p>3. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>ях</p> <p>2. Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения</p> <p>3. Количество оформленных дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации).</p> <p><u>Основание:</u> <u>приказ</u> <u>руководителя,</u> справка</p> <p>3. Количество оформленных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий принятых педагогическим советом к применению в образовательном процессе другими педагогами.</p>	<p>10 баллов; районный уровень = 7 баллов; школьный уровень = 5 балла.</p> <p>Максимальный балл = 2 балла при статусе участника конференции любого уровня.</p> <p>2. Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов</p> <p>Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 10 баллов</p> <p>каждому члену группы</p> <p>Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 5 баллов</p> <p>каждому участнику</p> <p>3. 7 баллов за каждую</p>		
<p>Уровень обучения:</p>	<p>Уровень программы</p>	<p>Свидетельства, сертификаты,</p>	<p>Максимальный балл = 5</p>		

<p>повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура</p>	<p>повышения квалификации и\или профессиональной подготовки</p>	<p>приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя отчетный период</p>	<p>обучение в магистратуре \ аспирантуре\ докторантуре = 5 баллов ; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 3балла ; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл.</p>		
<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</p>	<p>При наличии дипломов (сертификатов) нескольких уровней по одной и той же теме засчитывается максимальный балл (один раз)</p>	<p>Всероссийский уровень 1 место = 50 баллов 2/3 место = 45баллов Районный уровень 1 место =35 баллов 2/3 место; лауреат/ дипломант = 15/10 баллов</p>		
<p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах.</p>	<p>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.</p>	<p>Отзывы, справки, анализ уроков</p>	<p>Семинар по предмету районного уровня = 7 баллов за каждый; Мастер-классы = 5 баллов за каждый Открытые уроки, внеклассные</p>		

			мероприятия = 3 балла за каждый (школьный уровень) 10 баллов за каждый (районный уровень)		
Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	Документал ьно подтвержден ные данные о наличии (отсутствии) обоснованн ых жалоб со стороны родителей (законных представите лей обучающихс я) и/или обучающихс я на деятельност ь учителя	Справка	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов		
Представление собственного опыта в сетевых сообществах	Наличие собственног о сайта Публикации материалов на сайте школы	Скриншоты страниц Сертификаты	Наличие собственного сайта – 5 баллов Публикации материалов на сайте школы – 2 балла		
Степень своевременности и качества предоставляемой информации (документации и др), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей.		Справки ВШК, приказы по результатам выполнения должностных обязанностей	100% -5 баллов 80% - 4 баллов 60% - 1 балл, менее 60% - 0 баллов.		
Степень	Расписания		Наличие		

<p>вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (индивидуальные занятия по предмету)</p>	<p>дополнительных занятий, результативность представления документации и по работе со слабоуспевающими учащимися (по справке замдиректора по УВР)</p>		<p>плана занятий, расписания занятий – 1 балл Наличие подписей родителей об ознакомлении с результатами занятий – 1 балл Наличие тетрадей дополнительных занятий – 3 балла</p>		
			Итого:		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 года

Положение

о распределении выплат стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях поощрения материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- 1)повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- 2)стимулирующие выплаты;
- 3)выплаты компенсационного характера;
- 4) материальная помощь;
- 5) поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

II. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу)

2.1. Повышающие коэффициенты к окладу

2.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

№	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	При наличии высшей квалификационной категории	1,5
2	При наличии первой квалификационной категории	1,1
3	При наличии второй квалификационной категории	1,0

2.1.2.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.1.3.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание:

Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
За почетное звание -«Заслуженный», «Народный» или при награждении почетным знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещений СССР», «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации	0,075

2.1.4. За работу в сельской местности доплата в размере 25% к ставке заработной платы с учётом повышающего коэффициента 0,08 выплачивается педагогу-организатору, социальному педагогу, библиотекарю.

III.Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы.

Заместители директора по учебно- воспитательной работе.	За организацию работы школы по передовым технологиям	до 3000
	За организацию участия педагогов в профессиональных конкурсах	
	Районных	до 2000
	Краевых	до 5000
	Всероссийских	до 5000
	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса (мониторинга)	до 3000
	За качественную организацию работы общественных органов,	до 3000

участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
За работу с электронным документооборотом (электронное расписание, электронный дневник и т.д.)	до 3000
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	до 2000
За организацию и руководство экспериментальной площадкой	до 3000
За организацию и проведение районных, краевых и зональных семинаров	до 2000
За организацию работы по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений	до 2000
За организацию работы по профилактике детского травматизма в том числе ДТТ	до 1000
За организацию и контроль дежурства по школе учащихся и педагогов	до 1000
За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 1000
За своевременное и качественное ведение банка данных детей, состоящих на различных видах учёта	до 1000
За своевременное и качественное предоставление отчетности	до 1000
За участие и организацию работы по выполнению Закона Краснодарского края № 1539	до 1000
За отсутствие замечаний со стороны проверяющих	до 2000
За организацию и контроль питания учащихся и работников школы	до 1000
За ведение и подготовку протоколов Педагогического совета	до 1000

	школы	
	За работу со СМИ, сайтом школы	до 2000
	За интенсивность, напряженность и высокие результаты работы	до 5000
Социальный педагог	За участие и организацию работы по выполнению Закона Краснодарского края № 1539	до 2000
	За качественную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних (стабильное сокращение количества правонарушений, преступлений, состоящих на учёте)	до 5000
Мойщик посуды, кухонный рабочий	За отсутствие замечаний по организации питания	до 5000
	За сложность, напряженность выполняемой работы	до 3000
библиотекарь	За участие в общешкольных, районных мероприятиях	до 2000
	За оформительскую работу	до 1000
	За работу с интернет ресурсами	до 1000
	За сложность, напряженность выполняемой работы по обеспечению школьными учебниками, в том числе с использованием обменно-резервного фонда	до 2000
Уборщик служебных помещений, сторож.	За экономию энергоресурсов	до 2000
	За стабильно высокие показатели выполняемой работы: отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и администрации школы	до 5000
	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 2000
	За выполнение на высоком уровне требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 500

	За напряженность, интенсивность выполняемой работы	до 5000
Дворник	За озеленение обслуживаемого участка	До 2000
	За напряженность, интенсивность выполняемой работы	до 3000
Водитель автомобиля	За обеспечение на высоком уровне исправного технического состояния транспортного средства	до 7000
	За отсутствие ДТП	до 7000
	сложность и напряжённость выполняемой работы, ненормированный рабочий день	до 5000

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих выплат устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 августа
- с 1 сентября по 31 декабря.

В первом полугодии (сентябрь-декабрь) выплаты стимулирующего характера, рассчитываются по итогам второго полугодия предшествующего учебного года. Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера могут не производиться.

Распределение и установление ежемесячных выплат к заработной плате производится при условии согласования с профсоюзным комитетом и утверждении Советом школы. На основании распределения стимулирующих выплат директор образовательного учреждения (организации) издает приказ.

Фонд выплат стимулирующего характера определяется на 1 сентября и 1 января финансового года

IV. Показатели премирования

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за расчётный период;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, наградами или поощрениями, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

4.2. Премирование осуществляется руководителем учреждения по согласованию с ПК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. Порядок премирования работников определяется Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 49 хутора Прорвенского муниципального образования Славянский район (приложение №13 к коллективному договору).

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.5. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

Вне зависимости от применения к Работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- ввиду однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) разглашения служебной информации, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных;

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

V. Материальная помощь

В пределах экономии общего фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь. Порядок предоставления материальной помощи, её размеры определяются Положением о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 49 хутора Прорвенского муниципального образования Славянский район (приложение №14 к коллективному договору).

Материальная помощь может выплачиваться:

5.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами

1) смерть работника или его близких родственников;

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. На организацию похорон работников школы, пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательного учреждения, - материальная помощь оказывается родственникам или председателю профсоюзного комитета, организующему похоронные мероприятия, при наличии фонда экономии в размере фактических затрат.

2) при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – размер помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом, максимальный размер материальной помощи не ограничен;

3) для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи по представлению справки из лечебного учреждения или для возмещения суммы - по представлению платёжного документа;

4) для оплаты обучения работника или его детей – по представлению платёжных документов по согласованию с профсоюзным комитетом, но не более фактической суммы затрат.

5.2. В связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами – размер материальной помощи до 10000 рублей.

5.3. К очередному трудовому отпуску работника – до 5000 рублей.

Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2022 год
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г. Слабченко хутора Черный Ерик
муниципального
образования Славянский район

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Коли-во	Стоимость работы	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников	чел.	12	28500, руб.	Апрель-август 2021 г.	Директор
2	Приобретение аптечек доврачебной помощи.	шт.	3	2000, руб.	Август 2021г.	Директор
3	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	шт.	3	2000, руб.	Август 2021г.	Директор
4	Обеспечение работников, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами.	шт.	3	2000, руб.	Август 2021г.	Директор
	ИТОГО:			34500, руб.		

Подписи сторон: Директор МБОУ СОШ № 51

Л.А.Черная

Председатель профсоюза

А.А.Волохова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СШ№ 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА
РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Учитель химии Учитель физики	При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 дежурный 12 пар до износа 12 пар До износа До износа
2.	Рабочий по комплексному	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и	1

	обслуживанию и ремонту зданий;	механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3.	уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
6	Водитель автомобиля (Пр МЗСР 22.06.09 №357 П 2)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар

СОГЛАСОВАНО:

Приложение № 8
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

Директор МБОУ СШ № 51
_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 года

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды Смывающих и(или) обевреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель автомобиля	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

СОГЛАСОВАНО:

Приложение № 10
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

Директор МБОУ СШ№ 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

**Список профессий и работ, при выполнении которых
проводятся периодические бесплатные медицинские осмотры
(Приказ Минздрава России от 228.01.221 г №29н)**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование вредности	Периодичность
1.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2.	Учитель		
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
4.	Педагог дополнительного образования		
5.	Библиотекарь		
6.	Заместитель директора по УВР		
7.	Социальный педагог		
8.	Уборщик служебных помещений		
9.	Водитель автомобиля		

СОГЛАСОВАНО:

Приложение № 11
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

Директор МБОУ СШ № 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

Положение

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ №51.
2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники организации, замещающие должности: учитель, социальный педагог, педагог-организатор - имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:
 - 5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при

условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

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

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

Длительный отпуск может быть разделен на части.

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество групп.

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

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

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

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

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

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 51
_____ Л.А. Черная
«01» апреля 2022 года

Положение о видах поощрения и мерах дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам МБОУ СОШ №51

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о видах поощрения и мерах дисциплинарного взыскания, применяемых к работникам МБОУ СОШ №51, разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иными законодательными актами РФ и устанавливает порядок и условия поощрения работников МБОУ СОШ №51 и применения мер взыскания к работникам.

1.2. Положение разработано и действует с целью повышения эффективности работы и повышения заинтересованности Работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, улучшения результатов своей деятельности.

II. Виды поощрения. Условия их применения.

2.1. В ОУ применяются виды морального и материального поощрения работников.

2.2. Виды материального поощрения определяются Положением о распределении выплат стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (приложение к коллективному договору № 5), Положением о распределении выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (приложение к коллективному договору №4), Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школе №51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (приложение к коллективному договору №13).

2.3. Кроме видов материального поощрения в ОУ существуют следующие

виды поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение почетной грамотой руководителя организации;
- 3) представление к награждению ведомственными и государственными наградами, почетными грамотами управления образования, главы МО Славянский район, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства образования, науки РФ.

2.4. Работодатель может применять такие виды поощрения, как объявление благодарности и награждение почетной грамотой руководителя, как по согласованию с профсоюзным комитетом, так и единоличным решением. Поощрения выносятся за качество работы, за выполнение срочной, напряженной работы, за личный вклад по достижению результатов работы организации.

2.5. Представление к награждению ведомственными и государственными наградами, почетными грамотами управления образования, главы МО Славянский район, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Министерства образования, науки РФ выносятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

III. Меры взыскания. Условия их применения.

3.1. Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности наряду с другими ее видами: уголовной, административной, гражданско-правовой и материальной.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести взыскание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное поведение.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный поступок.

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

3.2. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

3.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ОУ норм профессионального поведения или устава может быть проведено только по основаниям, оформленным в письменной форме, копия которых по требованию работника должна быть передана данному педагогическому работнику.

3.4. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОУ, за исключением случаев, ведущих к

запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

3.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

3.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на рабочем месте. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

3.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

3.11. Работодатель по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, представительных органов работников.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы премирования работников организации.

4.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.А. Волохова

«01» апреля 2022 года

Приложение № 13

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 51

_____ Л.А. Черная

«01» апреля 2022 года

**Положение о премировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51
имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко
хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора Черный Ерик муниципального образования Славянский район (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иными законодательными актами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБОУ СОШ №51.

1.2. Положение разработано и действует с целью повышения эффективности работы и материальной заинтересованности Работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, улучшения результатов своей деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой организацией.

1.3. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных средств сверх установленного размера заработной платы в соответствии с показателями и условиями, определяемыми настоящим Положением.

1.4. Премирование Работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью работодателя и зависит от количества и качества труда Работников, финансового положения организации и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

1.5. Премирование осуществляется руководителем организации по согласованию с ПК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения при наличии экономии средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

II. Виды премий и порядок их исчисления

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут быть установлены следующие виды премий:

2.1.1. По итогам работы за расчётный период.

Премия по итогам работы за расчётный период выплачивается в соответствии с настоящим Положением при наличии положительных результатов работы образовательной организации. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за расчётный период.

Конкретный размер премии по итогам работы определяется в абсолютном размере по согласованию с профсоюзным комитетом. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам работы не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

2.1.2. За интенсивность и высокие результаты работы.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются следующие показатели результативности:

Показатели результативности	Сумма
- Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 3000
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;	до 3000
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;	до 5000
- проведение открытых уроков высокого качества;	до 2000
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;	до 2000
- результативное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	до 2000
- деятельное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);	до 2000
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;	до 1000

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности;	до 3000
- образцовое содержание кабинета;	до 2000
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел уч-ся и т.д.);	до 1500
- высокие показатели и результативность по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации;	до 5000
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	до 2000
- за выполнение особо важных или срочных работ	до 5000
- за сложность, напряженность выполняемой работы	до 5000

При выполнении нескольких показателей премирования размер премиальных выплат по отдельным показателям может быть суммирован. Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты не может превышать суммы выплат по всем показателям при условии их выполнения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая выплата за данные показатели работы.

2.1.3. В связи с государственными или профессиональными праздниками, наградами или поощрениями, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Сотрудники МБОУ СОШ №51 могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию, в связи с государственными и профессиональными праздниками при наличии фонда экономии заработной платы. Размером такая премия не ограничивается. Такая премия выплачивается работникам одновременно по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Премия в связи с профессиональными наградами и поощрениями выплачивается работникам одновременно в следующих размерах:

1) до 5 размеров средней зарплаты педагогических работников (без надбавок и выплат), осуществляющих учебный процесс при:

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

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

2) до 3 размеров средней зарплаты педагогических работников (без надбавок и выплат), осуществляющих учебный процесс при награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации,

3) до 2 размеров средней зарплаты педагогических работников (без надбавок и выплат), осуществляющих учебный процесс, при награждении Почётной грамотой Министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края;

4) до 1 размера средней зарплаты педагогических работников (без надбавок и выплат), осуществляющих учебный процесс, при награждении Почётной грамотой главы муниципального образования Славянский район или начальника управления образования.

2.1.4. За повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

Премия за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы выплачивается работникам единовременно при наличии фонда экономии. Размер премии определяется в простом денежном выражении. Максимальный размер такой премии не может превышать 5000 рублей. Конкретный размер устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Вне зависимости от применения к Работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- ввиду однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

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

б) разглашения служебной информации, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных;

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

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы премирования работников организации.

3.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 14
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СШ № 51
_____ Л.А. Черная

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.А. Волохова
«01» апреля 2022 года

«01» апреля 2022 года

**Положение о материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51
имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко
хутора черный Ерик муниципального образования Славянский район**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 имени полного кавалера ордена Славы В.Г.Слабченко хутора черный Ерик муниципального образования Славянский район (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иными законодательными актами РФ и устанавливает порядок и условия материальной помощи работникам МБОУ ООШ №49.

1.2. Положение разработано и действует с целью социальной защиты Работников и не является гарантированной выплатой, предоставляемой организацией.

1.3. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника на основании приказа руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Размеры материальной помощи и порядок её оказания

2.1. Материальная помощь может выплачиваться в пределах экономии общего фонда оплаты труда:

2.1.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами:

1) смерть работника или его близких родственников;

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. На организацию похорон работников школы, пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательного учреждения, - материальная помощь оказывается родственникам или председателю профсоюзного комитета, организующему похоронные мероприятия, при наличии фонда экономии в размере фактических затрат.

2) при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения – размер помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом, максимальный размер материальной помощи не ограничен;

3) для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или членов его семьи по представлению справки из лечебного учреждения или для возмещения суммы - по представлению платёжного документа;

4) для оплаты обучения работника или его детей – по представлению платёжных документов по согласованию с профсоюзным комитетом, но не более фактической суммы затрат.

2.1.2. В связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами – размер материальной помощи до 10000 рублей. При наличии средств фонда экономии заработной платы.

2.1.3. К очередному трудовому отпуску работника – до 5000 рублей. При наличии средств фонда экономии заработной платы.

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения, регулирующего вопросы выплаты материальной помощи работникам организации.

3.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Пройито, пронумеровано, скреплено, скановано
И.А. Черная
Директор МБОУ СОШ №1



И.А. Черная