Руководитель (должность)
Директор МБОУ-СОШ № 6
Ст.Старовеличковской
Ерошенко И.В.

Печать (подпись Ф.И.О.)
« 1» февраля 2022 г.

Председатель профсоюзного
Комитета
Неврова Е.В.

Печать (подпись
Ф.И.О.)

« 1 » февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6
ст. Старовеличковской имени полковника ВВС РФ В.П.Чикунова

Ул.Школьная, 42 телефон: 886163-26-4-93
e-mail school6.kalin@gmail.com

на 2022- 2025год(ы)

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 школе № 6 ст. Старовеличковской.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ерошенко Ирина Викторовна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Неврова Екатерина Владимировна .

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу 1.02.2019 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 персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- 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 педагогического работника в неделю;
- 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 образовательной 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 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, 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 педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом

основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.3. 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.

2.4.4. 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 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время в количестве 30 дней 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.

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).

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 ежемесячно **200 руб**.
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере **1000 руб. ежемесячно в течении 3 лет**
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности - участие в работе методических объединений , съездах молодых педагогов , форумах , семинарах.
- 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 – спартакиада трудящихся.

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), 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)[i].

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. 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 (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам 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. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

4.1.8. 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 педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели: с 1-8 класс пятидневная рабочая неделя, 9-11 класс шестидневная рабочая неделя . делопроизводитель и библиотекарь - пятидневная рабочая неделя. Выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.10. 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).

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

4.1.12. 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.

4.1.13. 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).

4.1.14. 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).

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

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).

4.1.17. 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.

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

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

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

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

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

4.1.20. 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).

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 – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- за стаж работы в организации (40 лет) – 1 календарный день

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 2 дня к отпуску

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

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 2дня.

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 1ден

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк Сбербанк

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца не позднее 22 числа , окончательный расчет не позднее 8 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании **Постановления администрации МО Калининский район от 1.08.2019г. № 988 « Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных учреждений МО Калининский район», Постановления администрации МО Калининский район от 7.02. 2019г. № 110 «О повышении окладов, базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Калининского района , перешедших на отраслевые системы оплаты труда»**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

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

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

5.1.14. 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.

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3 Работникам, работающим в должности оператор котельной по условиям работы устанавливается работа по графику и ведется суммированный учет рабочего времени (часть 3 статьи 104 Трудового Кодекса Российской федерации). Учетный период рабочего времени составляет год. Для работников с суммированным учетом рабочего времени выходными днями являются те дни, которые предусмотрены установленным графиком. Графики работ утверждаются руководителем МБОУ-СОШ № 6 и согласовываются с профсоюзным комитетом МБОУ-СОШ № 6 и доводятся до сведения работников под роспись не позже , чем за месяц до их введения в действие.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, в связи с тяжелой болезнью , лечение которых требует больших материальных затрат в размере до 3000 тысяч рублей. (при наличии экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере до 1 ставки рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере до 2000 руб. лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).)

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 9)

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

7.1.4. 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.

7.1.5. 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».

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей.

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности.. «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

8.1. Работодатель имеет право:

8.1.1.Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности/

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
8.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
8.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.
8.2. Работодатель обязан:
8.2. К Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
8.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
8.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требовании пожарной безопасности и возникновении пожаров;
8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
8.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
8.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях; 9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.
8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
8.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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 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 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);
- 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 (указать другие комиссии).

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.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работ

по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

4. Соглашение по охране труда.
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим

работникам длительного отпуска сроком до одного года

6. Форма расчетного листа

P.S. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включать в коллективный договор другие приложения по решению социальных партнеров.

Приложение № 1
От «01»февраля 2022года

График рабочего времени сотрудников МБОУ-СОШ № 6

Завхоз
Понедельник – пятница 8.00-12.00. 13.00 – 16.12
Суббота 8.00 – 12.00

Рабочий по обслуживанию зданий
Понедельник – пятница 8.00 – 12.00. 13.00 – 17.00

Библиотекарь
Понедельник - пятница
8.30 – 12.30. 13.00 – 16,12

Делопроизводитель
Понедельник - пятница
8.30 – 12.30. 13.00 – 16,12

Уборщик служебных помещений
1 смена 7.00 – 11.00 – 11.30 – 13.30
2 смена 13.00 – 17.00 – 17.30 – 19.30

Сторож
В рабочие дни 19.00 – 7.00
В воскресные и праздничные дни 7.00-7.00

Оператор котельной 7.00 – 7.00

Приложение № 2
К коллективному договору

Согласовано Председатель ПК Неврова Е.В. « »_____2022г.	Согласовано: Председатель Совета школы _____ « »_____2022 г.	Утверждаю Директор МБОУСОШ №6 И.В. Ерошенко « »__ _____2022 г.

Положение
об оплате труда работников
МБОУ-СОШ № 6 ст.Старовеличковской

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.06.2021 № 733

ст-ца Калининская

О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Калининский район от 1 августа 2013 г. № 988 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район"

В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 года № 35 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края", со статьями 31, 66, 69 Устава муниципального образования Калининский район, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Калининский район от 1 августа 2013 г. № 988 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Калининский район" изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Общему отделу управления делами администрации муниципального образования Калининский район (Зозуля О.С.) обнародовать настоящее постановление в специально установленных для обнародования местах в соответствии с решением Совета муниципального образования Калининский район от 23 сентября 2011 г. № 116 "Об утверждении мест обнародования правовых актов местного самоуправления муниципального образования Калининский район".

3. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования, но не ранее 1 сентября 2021 г.

Глава муниципального образования
Калининский район В.В. Кузьминов

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Калининский район
от 28.06.2021 № 733

"ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Калининский район от 1 августа
2013 г. № 988
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Калининский район
от 28.06.2021 № 733)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район (за исключением учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности).

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов 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 работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. На основе настоящего Положения муниципальные образовательные учреждения разрабатывают положение по оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми окладами и ставками (приложение 1).

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует оклад (должностной оклад), в соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2013 г. №1131.

2.4. Установление окладов работникам муниципальных образовательных учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1. производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Калининский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Калининский район, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Калининский район от 8 декабря 2008 г. № 550 "Об оплате труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий рабочих в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район".

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 Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.6. Порядок исчислений заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия оплаты труда учителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено

установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за квалификационную категорию;

за ученую степень, почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается на основании Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,1 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся большее значение.

3.5. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за выполнение функции классного руководителя.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Установление стимулирующих надбавок осуществляется приказом руководителя муниципального образовательного учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению и назначению выплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.7. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

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);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200 %. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

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

3.9. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.7 и 3.9 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

за расширение зон обслуживания;

в муниципальных образовательных учреждениях устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Указанная выплата устанавливается, если по итогам СОУТ рабочее место признается небезопасным.

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

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

4.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25 %, согласно постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края".

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в муниципальных образовательных учреждениях устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

При системе почасовой оплаты труда используется расчет стоимости часа. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.10. 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.

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется приказом руководителя муниципального образовательного учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению и назначению выплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного 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 года за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам года за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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.

5.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам при наличии:

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

присвоения почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

награждения орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждения Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижения науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). 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.

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

6. Материальная помощь

6.1. За счет экономии фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 настоящего Положения, кроме руководителей общеобразовательных учреждений.

7.2. В соответствии с п.6 постановления главы администрации муниципального образования Калининский район от 20 марта 2009 г. № 58 "О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Калининский район", оклад (должностной оклад) руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

7.3. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 настоящего Положения.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края и главы администрации муниципального образования Калининский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, их

заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

7.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств районного бюджета.

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

7.9. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

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

8.6. Главный распорядитель средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район — Е.А. Соляник

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

(по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений)

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5849 рублей.	
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6627 рублей	
2.1.	Старшая медицинская сестра	0,32
3.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6598 рублей	
3.1.	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
4.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала четвертого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6627 рублей	
4.1	Библиотекарь	0,00
5.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8148 рублей	
5.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической	0,00

	культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
5.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
5.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, специалист	0,09
5.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	0,10
6.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8925 рублей	
6.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель): кабинета, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта	0,05

* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений

1. Месячная заработная плата 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 нагрузки в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

3. Тарификация педагогических работников производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

4. В учебную нагрузку учителей и педагогических работников 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 человек и более – на 12.

5. 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 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 труда за это время не производится.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
оплаты труда учителей муниципальных образовательных учреждений

1. Оплата труда учителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Калининский район производится в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Калининского района, утвержденной постановлением главы муниципального образования Калининский район от 27 декабря 2006 г. № 320 "Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Калининского района".

2. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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 образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме не более 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 1.1. приложения 2 к настоящему положению.

3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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 в тарификацию.

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения

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

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем средств районного бюджета, 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.

Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя, их заместителей и главного бухгалтера осуществляется ежегодно, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, и устанавливается на период нового учебного года с 1 сентября по 31 августа.

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

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

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений (с учетом всех выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

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 учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим распорядителем.

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

7. 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 средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

8. 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.

9. 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.

10. 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, более чем на одной ставке (оформленной в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников как один человек (целая единица).

11. Работники учреждения, работающие на условиях неполного рабочего дня 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:

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

2) 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.

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.08.2021 № 910

ст-ца Калининская

О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Калининский район от 8 декабря 2008 г. № 550 "Об оплате труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий рабочих в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район"

В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года № 19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края", со статьями 31, 66, 69 Устава муниципального образования Калининский район, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление главы муниципального образования Калининский район от 8 декабря 2008 г. № 550 "Об оплате труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий рабочих в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район" изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции согласно приложению.

2. Общему отделу управления делами администрации муниципального образования Калининский район (Зозуля О.С.) обнародовать настоящее постановление в специально установленных для обнародования местах в соответствии с решением Совета муниципального образования Калининский район от 23 сентября 2011 г. № 116 "Об утверждении мест

обнародования правовых актов местного самоуправления муниципального образования Калининский район".

3. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2021 г.

Глава муниципального образования
Калининский район В.В. Кузьминов

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Калининский район
от 09.08.2021 № 910

"ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
муниципального образования
Калининский район
от 8 декабря 2008 г. № 550
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Калининский район
от 09.08.2021 № 910)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих и общих профессий в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район, повышения результативности оказания услуг. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район (далее – учреждения), специфика которых должна учитываться при функционировании отраслевых систем оплаты труда.

2. Оплата труда

2.1. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

2.2. Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях образования муниципального образования Калининский район;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях образования муниципального образования Калининский район.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. Оклады (должностные оклады) служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (приложение 1).

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение 2). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Должностные оклад заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера базового должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня 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 в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Работникам, занимающим должности специалистов учреждений, работающих в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.6. Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), в соответствии с Положением о введении новых систем оплат труда работников учреждений по видам экономической деятельности.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Оклады рабочих, выполняющие работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение 3).

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового должностного оклада, соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях базовые должностные оклады устанавливаются перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах (приложение 4). Высококвалифицированным рабочим базовый должностной оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.7.1 При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада работника) на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

2.7.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен рабочему с учетом 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.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда работ соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются главным распорядителем (приложение 5, 6).

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат симулирующего характера с учетом разработанных в учреждении 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 (выполненных работ).

2.11. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район — Е.А. Соляник

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих общих профессий в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

Перечень должностей	Минимальный размер базового должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	5753
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	5849
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	6435
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	8772

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
и минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад – 5753 рубля		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь.	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый оклад – 5849 рубля		
1 квалификационный уровень	Лаборант.	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная	0,04 0,04 0,07

	категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий прачечной, заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,15 0,13
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	0,15
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый оклад – 6435 рубля		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, психолог, социолог, специалист.	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,10
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	0,20
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый оклада – 8772 рубля		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела.	0,00

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5654
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5753
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5849
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5936
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6038
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6239
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6435
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6627

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ПЕРЕЧЕНЬ
общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1.Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений.
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной, повар.
3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля.
4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные), работы, и высококвалифицированных рабочих

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

ПЕРЕЧЕНЬ
видов компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Выплату за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Примечания:

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Калининский район.

3. При введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников
занимающих
общеотраслевые должности
служащих и общих
профессий в муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования
Калининский район

Перечень видов стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.

4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Примечания:

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район в пределах фонда оплаты труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.".

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район Е.А. Соляник

Приложение № 2
К коллективному договору

Согласовано:
Председатель Совета школы
_____
« »_____2022 г.

Утверждаю
Директор МБОУСОШ №6

И.В. Ерошенко
« »_____2022 г.

Согласовано
Председатель ПК Неврова Е.В.
« »_____2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской (далее – Положение) разработано на основе положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Калининский район, утверждённого постановлением главы муниципального образования Калининский район от 19.11.2008 годы №515 9 в редакции постановления администрации муниципального образования Калининский район от 09.06.2011 № 353), Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.219 № 19 «О повышении базовых окладов, базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменения в постановление главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края , постановлением главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.01.2019 № 21 «О внесении изменений в постановление главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановлением главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 30.01.2019 № 26 «О внесении изменений в некоторые правовые акты главы Администрации (губернатора) Краснодарского края», Постановлением Администрации муниципального образования Калининский район от 07.02.2019 № 110 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Калининского района, перешедших на отраслевые системы оплаты труда в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, 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 №6 станицы Старовеличковской

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается с учетом;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

1.6. 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 работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На основе настоящего Положения муниципальные образовательные учреждения разрабатывают положение по оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.Порядок и условия оплаты труда

2.1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения-средней общеобразовательной школы №6 ст. Старовеличковской. На основании постановления № 19 от 29.01.2019 года « О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников

государственных учреждений Краснодарского края» произвести повышение минимальных окладов (должностных окладов) с 01.01.2019 на 5,5 %:

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала первого уровня 5339 рублей;

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников 8068 рублей;

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 коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленной по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1.

2.3. Оплату труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании калининский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской, должности которых не включены в пункты 2.1. и 2.2., производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Калининский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Калининский район, утвержденными отдельными правовыми актами.

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 постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.6. Порядок исчислений заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1.Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему

коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3 Повышающий коэффициент при делении классов на группы и низкой наполняемости класса, устанавливается следующим образом:

При наполняемости группы до 12 человек – К – 2

При наполняемости группы от 13до 16 человек – К – 1,5

3.4 Персональный повышающий коэффициент к 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений образовательных учреждений муниципального образования Калининский район, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя образовательного учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

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);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

3.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры надбавки:

до 1000 р. – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почётный работник образования».

До 400 р. – за звание «Отличник Просвещения»

До 200 рублей за академическую степень магистратуры

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

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

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

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

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

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

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении - средней оообщеобразовательной школе №6 станицы Старовеличковской устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

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

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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 Выплата премий работникам МБОУСОШ №6 производиться согласно приложения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 6 станицы Старовеличковской (приложение №6 к данному положению п.4)

5.6. 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. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и приложением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 6 станицы Старовеличковской (приложение №6 к данному положению

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

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором вначале года, исходя из средней заработной платы работников, рассчитанной за предыдущий месяц, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Группы для установления кратности при определении должностных окладов руководителей, перечень основного персонала и порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется главным распорядителем средств.

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

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4.1 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 районного бюджета.

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

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы Старовеличковской формируется и утверждается руководителем учреждения, 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 по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

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

Утверждено на собрании
трудового коллектива
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
	2	3
.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5339 рублей	
.1	Вожатый, помощник воспитателя	0,00
.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 7511рублей	
.1	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8068 рублей	
.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; концертмейстер,инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
	2	3
.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08

.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; специалист	0,09
3 .4	4 квалификационный уровень: Преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); ведущий специалист	0,10

[1] Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Директор МБОУСОШ №6 И.В. Ерошенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Калининский район

№ п/п	ии повышения	Процент повышения
	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	

Директор МБОУСОШ №6 И.В. Ерошенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей

1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей 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 преподавателей 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.
1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
1.4. 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.
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.
Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать 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.
1.5. 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.
1.6. 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.

Директор МБОУСОШ №6 И.В. Ерошенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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 образовательные учреждения;
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 1.1 Приложения № 3 к настоящему Положению;
при оплате труда преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.
Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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 (преподавателя), 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.
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, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.»

Директор МБОУСОШ №6 И.В. Ерошенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

О деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда и доплат за дополнительные виды работ педагогических и других работников школы
1. Общие положения.

1.1. Настоящее приложение устанавливает порядок и организацию деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда и доплат за дополнительные виды работ педагогических и других работников школы

2. Организация деятельности Комиссии
2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета, которое утверждается приказом по муниципальному бюджетному общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №6 станицы
Старовеличковской.
2.2. В состав Комиссии входят две подкомиссии: подкомиссия по распределению стимулирующего фонда и доплат за дополнительные виды работ педагогических и других работников школы и подкомиссия по распределению стимулирующего фонда за классное руководство. В состав комиссии входят члены администрации МБОУ-СОШ №6, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены профсоюзного комитета, председатель Совета учреждения, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления.

На заседание комиссии могут быть приглашены при необходимости руководители структурных подразделений ОУ.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, 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.

2.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. 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.

2.5. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат и доплат за дополнительные виды работ работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Порядок определения стимулирующих выплат и доплат за дополнительные виды работ работникам общеобразовательного учреждения**.**

3.1.1. Накопление данных для расчёта показателей ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного мониторинга.

3.1.2. Администрация школы ведёт мониторинг профессиональной деятельности каждого работника.

3.1.3. Процедура подсчёта баллов проводится :

Для педагогов школы и других работников комиссией по распределению стимулирующих выплат **и доплат за дополнительные виды работ работникам общеобразовательного учреждения**

Для классных руководителей комиссией по распределению стимулирующего фонда для классных руководителей.

В комиссии результаты мониторинга по своему направлению представляют:

- Администрация школы,
- Руководители МО
- комиссия по аттестации кабинетов
- НМС
- Совет лидеров (результаты дежурства по школе и др.)
- Штаб порядка (результаты проверок сансостояния кабинетов и др.)
- Комиссии родительского комитета по результатам проверок
- Руководители структурных подразделений
- Другие службы, которые могут создаваться в школе по мере необходимости

3.1.4. Процедура определения размера стимулирующих выплат включает в себя следующие шаги:

- подсчёт баллов для каждого работника;

- суммирование баллов, полученных всеми педагогическими работниками(общая сумма);

- деление размера стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчётный период, на общую сумму баллов для определения денежного веса в рублях каждого балла.

- умножение показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого учителя- получается размер стимулирующей выплаты каждому учителю на данный период.

3.1.5. Стимулирующие выплаты могут быть выплачены равными долями ежемесячно за взятый для

подсчёта период, либо единовременно.

3.1.6.При этом допускается рассмотрение на заседаниях совета школы оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

3.1.7.В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок целесообразно по решению совета школы определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3.1.8.По результатам материалов Комиссия составляет протокол с указанием баллов по каждому работнику(если оценивание происходит по баллам), либо определяет надбавки членам коллектива в денежном выражении. Протоколы заседания комиссии представляются на согласование Совету учреждения и после согласовывается с ПК.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым протоколом.

3.3. С момента знакомства работников с итоговым протоколом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их деятельности по установленным критериям директору МБОУ-СОШ №6. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор МБОУ-СОШ №6 инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. В протоколе заседания комиссии работникам проставляются баллы по критериям и доводятся до сведения работников.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам производятся в денежном эквиваленте.

3.7. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по МБОУ-СОШ №6.

3.8. В случае наличия свободных баллов, в связи с введением штрафных санкций к работникам, вводятся поощрительные стимулирующие выплаты, премии за высокий профессионализм, качество работы, повышение имиджа школы
3.9 Возможна корректировка как самих критериев и показателей по школе, так и их весового значения, выраженного в баллах, с целью усиления положительных результатов, воспитательного эффекта и др.
3.10 подкомиссия по распределению стимулирующего фонда за классное руководство для проведения экспертизы и установления доплат за классное руководство распределяет стимулирующие выплаты на основе приложения №6 2 раза в год до 8 января и 8 сентября.
3.11 подкомиссия по распределению стимулирующих выплат и доплат за дополнительные виды деятельности распределяют стимулирующие выплаты на основе приложения №6 , доплаты за дополнительные виды работ на основе приложения №7 два раза в год до15 января и 15 сентября.
3.12 Протоколы заседания под комиссий направляются директору школы, на основании которого издаётся приказ по школе о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУСОШ №6 до15 января и 15 сентября.
3.13 Выплаты из стимулирующего фонда, связанные с замещением часов педагогам, находящимся на курсах повышения квалификации, качественной организацией дежурства по школе, качественным проведением общешкольных мероприятий, качественным выполнением работ, не входящих в должностную инструкцию, деятельность, повышающая имидж ОУ производятся по мере необходимости ежемесячно по представлению администрации комиссии с согласия профсоюза и Совета школы.
3.14 На оплату качественного выполнения функций классного руководителя ежемесячно из стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется не более 1/8 стимулирующего фонда. Распределение этой части фонда происходит согласно приложения № 8 о рейтинговой оценке деятельности классного руководителя.

4. Лишение и снижение выплат стимулирующего фонда и доплат за дополнительные виды работ

Условия о снижении или лишении стимулирующих выплат и доплат за дополнительные виды работ принимается комиссией по согласованию с Советом учреждения по представлению администрации. Основанием для полного или частичного снятия выплат могут быть:

1.Нерегулярное посещение совещаний и педсоветов – 1 балл

2.Наличие замечаний по ведению школьной документации – 2 балла

3.Отсутствие поурочного планирования – 2 балла

4. Нарушение режима работы – 1 балл

5. Снятие доплат за дополнительные виды работ при невыполнении или недобросовестном выполнении работ, за которые производится доплата

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУСОШ №6 станицы Старовеличковской

1. Общие положения.

1.1. Настоящее приложение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №6 ст. Старовеличковской, именуемой в дальнейшем МБОУ-СОШ №6 ст. Старовеличковской

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между работниками МБОУ-СОШ №6 ст. Старовеличковской

1.3. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения согласовываются с Советом Учреждения МБОУ-СОШ №6 ст. Старовеличковской по представлению директора МБОУ-СОШ №6 ст. Старовеличковской и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.4. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их деятельности по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с учащимися;
- развитие научно-познавательной деятельности учащихся (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам, спортивным соревнованиям и т.д.);
- активное участие в реализации инновационных программ;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, семинарах и т.д.);
- проведение опытно-экспериментальной работы;
- профессиональный рост работника;
- обеспечение безопасности учебно-воспитательного процесса производственных работ;
- активное участие в общественно-культурных, производственных работах;
- качественное выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию
- повышение имиджа ОУ
- за стаж:

молодым специалистам при стаже до3-х лет 1000 рублей,
другим педагогическим работникам при стаже :
более 30 лет — 200 рублей.

- до 500 р. – за нагрудный знак «Отличник просвещения» и грамоту Министерства образования.

1.5 Из стимулирующей части ФОТ осуществляется оплата классного руководства в размере 4000 в месяц за выполнение обязанностей классного руководителя в одном классе не зависимо от других видов доплат за классное руководство. Данная выплата определяется в пределах суммы за классное руководство в классе наполняемостью 14 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью — с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения

2.1. Критерии оценки результативности деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждении самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем приложении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета Учреждения, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

2.1Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей ОУ

№	Мероприятие	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Краевой уровень
1.	Неделя педагогического мастерства	1-2 балла	-	-
2.	Фестиваль педагогических идей	1 балл	-	-
3.	Районный педагогический фестиваль	-	Участие -5 б. Победа -10 б. + Разовое поощрение: - районный уровень 2000 рублей	Участие -5 б
4.	Профессиональные педагогические конкурсы	-	Участие-10 б. Победа -15 б. Разовое поощрение: - районный уровень-5000 рублей	Участие -10 б +краевой уровень-7000 рублей -федеральный-9000 рублей
5.	Представление опыта работы	1 б.-2 б.	3 б.	5б
6.	Результаты ГИА		Выше ср.район-10 б.	Выше ср краевого -15 б.
		ЕГЭ: выше 80 б .-5 б. за каждого ученика		

		ОГЭ: «5» - 5 б. за каждого ученика		
7.	Результаты участия учеников в олимпиадах	-	Победитель, призер – 10 б.	Победитель, призер-15б
8.	Результаты **участия** учеников в конкурсах	-	Участие -1 б. Победа, призёр -10 б	Участие -2 б. Победа, призёр-15 б
9.	Результаты **участия** учеников в конференциях	3б.	Участие-4б. Победа, призёр -10 б	Участие -5 б. Победа, призёр -15 б.
10	Результаты участия учеников в Интернет-конкурсах, олимпиадах, конференциях, он –лайн уроках	-	-	Победители и призёры: 3 участника-2б. 4-9 уч -3 б. 10 и более -4 б.
11	Результаты спортивных достижений		В индивидуальных видах спорта:3б за победу или призовое место за каждого ученика **Команда призёр** -3 б	В индивидуальных видах спорта:4б за каждого ученика **Команда призёр -4 б**
12.	Начальная школа 1-4 классы: Всекубанская олимпиада «Весёлые старты»		Участие -1 б Призёр, победитель -5 б	
13	Начальная школа: участие в региональной олимпиаде по кубановедению, русскому языку и математике		3 призёра -3 балла	
12.	Работа по подготовке учащихся к ГИА по предметам по выбору	Более 70% класса сдает предмет-10 б. за класс	-	-

2.2 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей ОУ по различным направлениям УВП

Вид работ	Размер оплаты	Периодичность оплаты
Качественное руководство инновационными проектами	До 2000	ежемесячно
Качественная организация общешкольных мероприятий	До1500	ежемесячно
Сложность и приоритетность предмета: Организация работы школы по подготовке к ГИА Подготовка к ГИА по математике и русскому языку в выпускных классах Подготовка к ГИА по математике и русскому языку в десятом классе Необходимость подготовки демонстрационного и лабораторного оборудования	До 2000 500 р. За 1 кл. 250 р. За 1 кл. До 1130р.(один предмет)	ежемесячно
Сложность работы в 1,9,10,11 классах (кл. рук.)	До 100 р.	Ежемесячно
Качественное выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию	До 4000 р.	ежемесячно
Повышение имиджа школы	До 3000 р.	ежемесячно
Тьюторское сопровождение ИОП	До 520 р.	ежемесячно

2.3 Порядок установления ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Вид работ	Размер оплаты (руб.)	Периодичность оплаты	
1	Качественное выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	Без ограничений	По мере необходимости
2	Замещение часов за период курсовой переподготовки или обучения	Стоимость разового часа	По мере необходимости
3	Качественное проведение общешкольных мероприятий, выставки рисунков	До 1500 р.	По факту проведения
	Консультации со слабоуспевающими	100р. За 1 час	

5.	Деятельность, повышающая имидж ОУ:	Без ограничений	По мере необходимости
6.	Благоустройство школьного двора	До 3000 рублей	По мере необходимости
7.	Проведение занятий с дошкольниками	До 125 рублей 1 час.	Ежемесячно
8.	За качественное выполнение должностных обязанностей	До 5000р.	единовременно
9.	За выполнение разовых поручений администрации	До 1 ставки	единовременно

4 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников АУП, УВП и МОП

Вид работ	Размер оплаты (руб.)	Периодичность оплаты	
1	Качественное выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	Без ограничений	По мере необходимости
2	Благоустройство школьного двора	До 3 000	По мере необходимости
3	Качественное выполнение должностных обязанностей (по итогам года)	До 2000	Ежемесячно
4	За расширеннный объём работ	Без ограничений	По мере необходимости

4.Премии

Особо отличившиеся работники могут быть премированы:

1.В связи с муниципальным призовым местом в районном пед. фестивале до 2000р.

- в профессиональных конкурсах – до 5000р.

- краевой уровень конкурсов – до 7000р.

-федеральный уровень – до 9000р.

За участие в муниципальном этапе – до 4000р.

2.в связи с юбилейной датой:

- женщины – 50,55лет (до 2000 рублей)–

- мужчины – 50,55,60 лет – (до 2000 рублей)

- в связи с уходом на пенсию (55 лет женщины, 60 лет мужчины) за долговременный и безупречный труд – (до 1 ставки)

3.За качественно выполненную работу (экстренную), которая не предусмотрена должностными обязанностями – (до 2-х ставок) – разовая.

4. за качественное выполнение должностных обязанностей (до 2 ставок)

Выплата премий производится за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части и фонда оплаты труда

Разногласия по установлению надбавок, доплат и премий между работником и расширенными комиссиями по их распределению могут быть урегулированы на Совете школы с учетом настоящего положения или внесением дополнительных изменений к нему, с учетом возникший ситуаций.

5. Гранты

- На поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, на исследования в области образования, повышение квалификации, профессиональную переподготовку, участие в профессиональных симпозиумах и конференциях педагогическим работникам школы может выдаваться грант. Данный вид вознаграждения может предоставляться как отдельным работникам, так и творческим исследовательским коллективам.
- В случае, если грант предоставляется на повышение квалификации или профессиональную переподготовку, работник обязан вернуть предоставленную ему сумму (с учётом инфляции) при увольнении из ОУ по собственному желанию.
- Для предоставления гранта работник представляет на Совет школы обоснование для данного вида вознаграждения, а также отчёт о его использовании

6. Выплаты на оказание материальной помощи

6.1 Порядок оказания материальной помощи

6.1.1.Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательного учреждения и выплачивается при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или ФОТ в целом.

6.1.2. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

6.1.3. для предоставления материальной помощи работнику необходимо написать заявление на Совет школы о её предоставлении.

6.2. Условия оказания материальной помощи

Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

.6.1.1. потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2 ставок);
.6.1.2. смерть близких родственников (до 3000 рублей);
.6.1.3. с тяжёлой болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат (до 3000 рублей);

Утверждено на собрании
трудового коллектива

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

О распределении доплат за дополнительные виды работ

1. **Общие положения.**

Положение направлено на усиление социально- экономической и правовой защиты, на повышение ответственности за качественное, своевременное и добросовестное исполнение своих обязанностей работниками образовательного учреждения.
В случае некачественного выполнения работ, за которые установлены надбавки и доплаты, директор школы, с согласия председателя ПК и председателя Совета школы, имеет право их снять приказом по школе.

2. Порядок установления оплаты дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.

Вид работ		Размер оплаты (руб.)	Периодичность оплаты
1.	Сложность, напряженность, увеличение объема работ	До 3000	В течение года
2.	Ведение текущего документооборота	До 500	В течение года
4.	Организация подготовки и проведения ЕГЭ	До 2000	В течение года
5.	Информатизация учебного процесса	До 4000	В течение года
6.	Организация аттестации педагогических работников школы	До 2000	В течение года
7.	Организация охраны труда	До 1500	В течение года
9.	Доплата молодому специалисту (стаж менее 3 лет)	До 1000	В течение года
10.	Организация летнего отдыха учащихся и летней трудовой практики	До 3000	В период летних каникул
11.	Организация поддержки школьного сайта	До 2500	В течение года
13	Проверка тетрадей		В течение года
13.1.	1-4 классы	До 10%	
13.2.	5-11 классы,		
13.2.1.	Русский язык и литература	До 15%	

13.2.2.	Математика	До 10%	
13.2.3	Иностранный язык	До 5%	
13.2.4.	Физика, химия, география, биология	До 5%	
17	Заведование учебно-опытным участком	До 800	Осень-весна
18	Руководство методическими объединениями и творческими группами учителей	До 500	В течение года
26	Обслуживание компьютеров и оргтехники	До 4500	В течение года
28	Работа с аппаратурой,обеспечение работы видеонаблюдения	До 1000	В течение года
29	Информационная поддержка сайта	До 2000	В течение года
30	Участие в проведении итоговой аттестации (работа в межшкольных комиссиях, ЕГЭ)	По решению УО	Один раз в период аттестации (июнь)
31	Замещение часов за период курсовой переподготовки	Стоимость разового часа	Один раз в четверть
32	Руководство школьным музеем	До1000	В течение года
33	Краеведческая работа	До 500	В течение года
34	Обеспечение безопасности ОУ	До 1000	В течение года
35	Профсоюзная работа	До 2000	В течение года
38	Организация работы по соблюдению норм СанПина в ОУ	До 1000р.	В течение года
41	Составление расписания учебных занятий и ведение табеля рабочего времени	До 4000р.	В течение года
44	Организация работы по школе с одарёнными детьми	До 3000 р.	В течение года
45	Работа в АИС «Сетевой город»	До 2000 р.	В течение года
46	Кружковая работа. Урок мужества проводить в рамках кружка «Урок мужества»	381р. За 1 час	В течение года
47	Организация горячего питания	До 1000 р.	В течение года
48	Внеурочная деятельность по ФГОСНОО	Расчёт согласно методике через СТП	В течение года
49	Наставничество	До 200 р.	В течение года
50	Организация конкурсов	До 200 р.	В течение года

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения - средней
общеобразовательной
школы №6 станицы
Старовеличковской

Положение
о рейтинговой оценке деятельности классных руководителей в МБОУ СОШ № 6.
Основные положения.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Положением о классном руководителе и с целью стимулирования работы классных руководителей 1-11классов в школе действует рейтинговая оценка деятельности классных руководителей.

Доплата по рейтинговой оценке деятельности классных руководителей осуществляется по итогам учебного года.

Основные направления оценки деятельности классных руководителей.

В соответствии с Положением о классном руководителе рейтинговой оценке подвергаются следующие функциональные обязанности классного руководителя:

№	Направления деятельности классного руководителя	Способ измерения	Рейтинговая оценка
1	Обобщение опыты работы классного руководителя	Да, нет	10
2	Участие в работе МО классных руководителей, педсоветах.	Кол-во выступлений	5-10
3	Подготовка и проведение открытого общешкольного мероприятия	Да, нет	5-10
4	Работа с дневниками учащихся.	Справка УВР	3-5
5	Наличие и качественное содержание плана работы классного руководителя на полугодие.	Справка ВР	5
6	Организация самоуправления в классном коллективе, участие в общешкольных делах.	Мониторинг Пед. Орг.	5
7	Диагностико-аналитическая работа	По плану ВР	3-5
8	Вовлечение учащихся во внеклассные и внешкольные формы работы, учреждения дополнительного образования – кружки, факультативы, секции, клубы, музыкальные школы, школы искусств и др.	100% ВШР	3-5
9	Охват горячим питанием.	100%	3-5
10	Организация работы с трудновоспитуемыми учащимися	Есть +	3-5
11	Работа с родителями учащихся, связь с семьёй, пропаганда педагогических знаний среди родителей.	По плану ВР	3-5
12	Работа по повышению качества обучения.	ВШК	3-5

13	Качество проведения классных часов	ВШК	3-5
14	Организация поездок по краю.	Мониторинг	10
15	Уровень сознательной дисциплины на уроках.	По дисц. тетради	-5до10
16	Организация дежурства в классе	Мониториг ШУС	До 5
17	Исполнительская дисциплина классных руководителей	Админ	5 (-5)
	По итогам года:		
19	Уровень воспитанности классного коллектива.	Админ	5-10
20	Организация летней трудовой практики.	100%	5-10
21	Подписка на шк. Газету «Звонок»	100%	5-10
22	Школьная форма	100%	5

Методика рейтинговой оценки деятельности классных руководителей.

Рейтинговую оценку деятельности классных руководителей осуществляет комиссия в составе:
Директор школы
Зам директора по ВР Классные руководители: 3 человека по одному от начальной школы, 5-7 классов, 8-11 классов
Председатель общешкольного родительского комитета

Оценка варьируется в зависимости от качества выполнения определённой функции классным руководителем. Если деятельность классного руководителя оценивается по пятибалльной системе, то
5 баллов ставится за «высокий» уровень выполнения обязанностей,
4 - за «хороший»,
3 – за уровень «выше среднего»
-5 – за «низкий» или за невыполнение обязанностей.

10 баллов ставится за выполнение трудоёмких обязанностей, требующих больших временных и творческих затрат и выполненных на «высоком» уровне. В соответствии со снижением качества выполнения баллы за вышеуказанную деятельность снижаются до 5.

Общая рейтинговая оценка устанавливается путём подсчёта суммы баллов по всем направлениям.

Механизм доплаты классным руководителям по итогам рейтинговой оценки.

Размер доплаты устанавливается приказом директора школы по итогам четверти, исходя из средств надтарифного фонда.

Нижний порог доплаты по сумме баллов рейтинговой оценки деятельности классных руководителей устанавливается директором школы при согласовании с членами комиссии и прфкомом школы.

Приказ о доплате по рейтинговой оценке деятельности классных руководителей согласовывается с профкомом школы.

Приложение № 9

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

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

дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.

***** В коллективном договоре указать, из утвержденного перечня, должности предусмотренные штатным расписанием образовательной организации.

Приложение № 10

Соглашение по охране труда на 2022 -2025 г.

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица Учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщи	Всего	В т.ч. женщи н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Аттестация Рабочих мест	Рабочие места	3	3600	Декабрь 2022	Ерошенко Н.А.	10	10	-	-
2.	Ремонт Гигиенических комнат	шт	7	7000	Август 2022	Мадунц Н.М.	32	25	-	-
3.	Обучение руководителей и работников	Человек	3	5800	Май 2022	Полторацкая М.Г.	3	3	-	-
4.	Приобретение рециркуляторов	шт	2	24000	Декабрь 2021	Ерошенко И.В.	2	2	-	-
5	Ежегодный медицинский осмотр	Чел.	32	57670	Апрель 2022	Ерошенко И.В.	32	25	-	-

*Примерный перечень мероприятий для включения в соглашение по охране труда

N п/п	Наименование мероприятий
I. Организационные мероприятия	
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда.
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда.
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда.
II. Технические мероприятия	
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук).
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.

5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях.
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов.
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки.
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин).
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для

	занятий физкультурой и спортом.
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности.. «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

9.1. Работодатель имеет право:

9.1.1.Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности/

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.2. Работодатель обязан:

9.2. К Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

9.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

9.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требовании пожарной безопасности и возникновении пожаров;

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров

необходимые силы и средства;
9.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях; 9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.
9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 11

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

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности _соцпедагога, педагога организатора, преподавателя ОБЖ.
имеют право на длительный отпуск.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление

в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 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[1].

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 2 недели . При этом оставшаяся не использованной 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,

---

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

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

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

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

Приложение № 12

МКУО ЦОКО
расчетный лист за _____ 2022 года
Ф.И.О. Принята 15.01.2015 г.
учитель
табельный №
норма дней

мест.	дни	час.	начисл.	удерж.	Вид
					Повременная зарплата
					Доплата за классное р-во
					Доплата за проверку тетрд
					Антинаркотическая работа
					Работа по договору
					Выплата из баз.части
					Оплата замещений
					трудовой отпуск
					Командировки
					Больничный лист
					Больн.по уходу за детьми
					Больничный (РАБОТ)
					Оклад
					Допл.работ. в с/местности
					Стимулирующий учителям
					Стимулирующий МОП
					Централизованный фонд
					Пр.нач.приказы школ
					ОТ сторожей,лабор,рабоч
					Ночные часы
					Празднечные часы
					Премия
					Переработка
					Внеурочная деятельность
					Надб.кач-во выпол.работ
					Губернаторская надбавка
					М/п сбербанк
					Подоходный
					Профвзносы
					Зарплата на сберкарту
ИТОГО					

Ит.начисл.	итог.вычет	мат.помощь
ОПС	ОМС	ФСС