

**От работодателя:**  
Директор МБОУ «СОШ № 6»  
пос. Комсомолец

И.А. Леушина



**От работников:**  
Председатель профсоюзного  
комитета

Г.О. Семакина



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец

на 2024 – 2026 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКМО СК

№ 2 «09» 01 2024

без замечаний (И.И.)

Коллективный договор принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора протокол от 09 января 2024 г. № 1

## 1. 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 «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец, (далее – МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец, Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г., №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Отраслевое соглашение;
- законодательные и иные нормативные правовые акты

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

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец, в лице его представителя – директора Учреждения Леушиной Ирины Александровны (далее – работодатель);

работники МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзного комитета (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Семакиной Галины Олеговны.

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

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

1.6. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных

непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение пяти рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет интересы всех работников образовательной организации независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при

его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке

приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте Учреждения в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

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

1.18. Настоящий коллективный договор действует с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г. включительно.

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

При заключении с работником трудового договора работодатель руководствуется Примерной формой трудового договора, утвержденного Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». В трудовом договоре должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых образовательных услуг.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Условия труда на рабочем месте указываются на основании результатов специальной оценки условий труда.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией Учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. 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 третьему 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания Учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление в соответствующие фонды за работников установленных законодательством страховых взносов, на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Устанавливать квоту для трудоустройства инвалидов. При численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.2.7. 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.

Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

2.2.10. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.
- участников в специальной военной операции

2.2.11. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.12. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.13. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическим работникам при реализации основных общеобразовательных программ», рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России, Минпросвещения России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой и профессиональными стандартами, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов,

дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;  
- для воспитателей;

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования;

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство;

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым для организации является увольнение 10 работников в течение 30 календарных дней при численности занятых от 20 до 100 человек.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного

года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.15. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- являющиеся неосвобожденными председателями первичной и территориальной профсоюзных организаций;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые приступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.16. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы ( 5 часов в неделю с 16 до 17 часов) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.18. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.19. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами Кировского муниципального округа (ст. 168 ТК РФ).

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем Учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания Учреждения.

2.2.21. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части

четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.22. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.23. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным

статьей 398 ТК РФ.

2.4. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая

определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

2.9. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

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

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий.

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

3.3. Для работников и руководителей организаций, расположенных 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).

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

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

3.5. Стороны подтверждают, что:

3.5.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

Установленный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), а также его последующие изменения оговариваются в трудовом договоре с педагогическим работником, как обязательное условие трудового договора.

3.5.2. Педагогические работники, выполняющие учебную (педагогическую) работу, привлекаются к работе в Учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

3.5.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, учителям для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.5.4. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам 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 случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов).

По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),

3.5.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.5.4 настоящего коллективного договора.

3.5.6. В случае изменения объема учебной нагрузки (преподавательской работы) на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.5.8. Руководитель, заместители руководителя и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на

условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в Учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций Дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, заведующего структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю Учреждения - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

3.5.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.5.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

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

При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, выполняющих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу, написанным по инициативе и в интересах самих работников (п.3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

3.7. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности и профессиональными стандартами, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

При составлении расписаний учебных занятий с педагогической нагрузкой не более 18 часов, при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного

профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, являющийся рабочим временем.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

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

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.11. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках не нормируемой части педагогической работы.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится на основании графиков, планов, расписаний, утвержденных работодателем в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера.

3.12. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.20. 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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.21. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно, но не ниже уровня, установленного законодательством.

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 день;

- бракосочетания детей работников – 3 дня;

- бракосочетания работника – 3 дня;

- похорон близких родственников – 3 дня;

- председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу - 5 дней;

- сопровождение: 1 сентября первоклассника, 25 мая выпускника в школу - 1 день;

- работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции - 2 дня.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день;

- библиотекарю - 12 календарных дней;

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

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

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

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам, в том числе работающие на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

3.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

3.30. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую отработанную половину месяца - 25 числа каждого месяца, за вторую половину - 10 числа месяца следующего за расчетным.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.). Доплаты и надбавки компенсационного характера рассчитываются с учетом правовой позиции Конституционного суда РФ;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Оплата труда сторожей производится по суммированному учету рабочего времени. Учетным периодом считается 6, 12 месяцев.

Нормативное число рабочих часов за отработанный месяц определяется ежемесячным графиком работы. Для работников, работающих неполный рабочий день, нормативное число рабочих часов за месяц соответственно уменьшается.

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

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

4.8. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы.

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования,

4.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

4.10. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом

минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Компетенцию Учреждения по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через Положение об оплате труда, установление критериев и показателей эффективности деятельности (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.14. Учителям, другим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники Учреждения), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы) за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения ( приложение № 2, приложение № 3 к настоящему коллективному договору ).

4.16. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в

заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Индексация заработной платы и порядок ее индексации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.17. Оплата труда педагогических работников Учреждения, в которой обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусмотряваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную действующими санитарными нормами. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.18 Штат Учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

Наполняемость классов определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных действующих санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях,

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.19. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 5 % ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

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

4.21. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную

оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.22. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.23. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.24. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях Управляющего совета Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств Учреждения санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т. д.

- устанавливать в порядке ст.151 ТК РФ выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности Учреждения, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в Учреждении;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников Учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 5 000 рублей за счет средств работодателя.

5.2.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 2% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

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

5.2.9. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в соответствующие Фонды Российской Федерации.

5.2.10 В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.2.11 По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.2.12. В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

5.2.13 Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

- независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель):

- при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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 профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

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

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

5.2.14. Оплачивать труд педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.2.15. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.3. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками Учреждения сельской местности, рабочих поселков (поселков городского типа), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в Учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.5. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Учреждения, официальных группах Учреждения в социальных сетях, СМИ.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение Учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в

этой области, если численность работников Учреждения превышает 50 человек.

6.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, оценки уровней профессиональных рисков, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников из всех источников финансирования в размере 2 процента от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов 20 процентов на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Учреждения.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

6.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам

работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 20 процентов.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Оплачивать за счет собственных средств затраты на приобретение бланков личной медицинской книжки работника или возмещать работнику расходы на ее приобретение.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.15. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.16. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере (должностного оклада, ставки заработной платы), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.19. Оказывать содействие главному техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.20. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности и финансирование связанных с ними мероприятий в порядке, установленном законодательством.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников и приема пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, результаты которых отражаются в том числе в личной медицинской книжке, формируемой уполномоченными организациями.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях по:

- охране труда;
- проведению специальной оценки условий труда;
- проведению оценки профессиональных рисков;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- расследованию несчастных случаев на производстве;
- приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Учреждения.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. В целях развития кадрового потенциала учреждения, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогическом коллективе, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

7.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных

образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника Учреждения из отпуска.

7.3. В целях стимулирования педагогических работников стороны договорились инициировать внесение изменений в постановление Правительства Ставропольского края от 19.03.2008 N 48-п "О ежемесячной надбавке педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Ставропольского края, отнесенным к категории молодых специалистов" в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статуса молодых специалистов в следующих случаях:

- призыва работника на военную службу, в том числе по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации; участие в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию;

- переход работника в другую образовательную организацию;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

7.4.1. высвободить при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

7.4.2. обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в организации с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном

развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.);

7.4.3. предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

7.4.4. закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;

7.4.5. наставник молодого специалиста утверждается распорядительным документом по школе и ежемесячно производится выплата в размере не менее - 50% от должностного оклада (ставки заработной платы), но не более 5 000 рублей.

7.4.6. закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им стимулирующей выплаты в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

7.4.7. организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;

7.4.8. осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

7.4.9. предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

7.4.10. повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

7.4.11. развитию творческой активности молодежи;

7.4.12. активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

7.4.13. обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в государственных (аккредитованных) организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

7.5. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

7.6. Работодатель совместно с профсоюзной организацией утверждает положение о наставничестве.

7.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации участвует в реализации программы Совета молодых педагогов, оказывает поддержку его деятельности.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

7.8.2. обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;

7.8.3. обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

7.8.4. предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.9. Председатель профкома входит в состав и участвует в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
- комиссии по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>1</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и

обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>2</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Учреждения.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Учреждения.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## **IX. Высвобождение работников и содействие их занятости.**

9.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве 10 работников и более в течение 30 дней.

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

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

9.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

9.5. Работодатель обязуется уведомлять профком 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, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. ( по закону)

9.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

#### **Х. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту**

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право

на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования

Кировского муниципального округа, Устава Учреждения, настоящего коллективного договора.

1 1.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

11.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

11.6. Председатель первичной профсоюзной организации и (или) члены профкома включаются в состав:

11.6.1. Управляющего совета,;

11.6.2. комиссий по:

- ведению коллективных переговоров, заключению или изменению, коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением;
- распределению учебной нагрузки (тарификации);
- аттестации педагогических работников;
- охране труда;

- расследованию несчастных случаев;
- проведению специальной оценки условий труда;
- проведению профессиональных рисков;
- урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- порядку урегулирования выявленного конфликта интересов;
- проверке готовности Учреждения к новому учебному году;
- социальному страхованию и др.

11.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

11.8. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

11.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

11.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.10.3. Работники Учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

11.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

11.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

12.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.3. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется в порядке установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

12.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

12.5. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.7. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec**

**— 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec (далее по тексту – МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec, Учреждение, Правила) разработаны и утверждены в соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса РФ (далее-ТК РФ), Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, коллективным договором, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила призваны четко регламентировать организацию работы всех работников МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работников.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Уставом школы, совместно или по согласованию с профкомом. Эти вопросы решаются также работниками Учреждения в соответствии с его полномочиями.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Учреждение самостоятельно проводит подбор, прием на работу и расстановку кадров. Учреждение несет ответственность за уровень квалификации педагогических кадров.

Порядок комплектования работников Учреждения регламентируется законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и производится в соответствии со штатным расписанием.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не

менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

Совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- признанные на территории Российской Федерации иностранными агентами и имеющие статус иностранного агента.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

сторонами; один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работниками может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

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

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.6. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.5 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.7. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.5 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с Уставом Учреждения и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.11. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. Личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после его увольнения, в течение 75 лет.

2.12. На каждого работника ведется личная карточка работника (учетная карточка Т-2), в которой делается запись о документах об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе и увольнении. Карточка Т-2 хранится в образовательной организации.

2.13. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых

исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ)

2.14. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

2.15. В связи с изменениями в организации работы Учреждения и организации труда (изменения количества классов, учебного плана, режима работы Учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность о причинах изменения условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п.7 ТК РФ (ч. 4 ст. 74).

2.16. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст.81 п.2 ТК РФ. Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, п.3 ТК РФ) и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ( ст.

81 п. 5 ТК РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

2.18. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем Учреждения.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

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

2.20. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно работодатель должен руководствоваться п.6 ст. 84.1 ТК РФ.

### **3. Порядок оформления и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

3.1. Учреждение ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Директор назначает приказом работника Учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Учреждение обязано предоставить работнику сведения о трудовой

деятельности за период работы в Учреждении способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

3.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор Учреждения);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работники МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec имеют права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

4.2. Работники Учреждения имеют право на:

- 4.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

4.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

4.2.8. участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

4.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.2.14. предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

4.3. Работники Учреждения обязаны:

4.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

4.3.3. выполнять установленные нормы труда;

4.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

4.3.7. при приеме на работу проходить предварительный медицинский осмотр, проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, психиатрическое освидетельствование в соответствии со ст. 212 и ст. 213 ТК РФ.

4.4. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

4.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

4.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

4.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

4.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.4.9. право на участие в управлении Учреждения посредством вхождения в коллегиальные органы управления в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения;

4.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к

деятельности. Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

4.4.12. право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности. Для этого педагоги вправе:

- направлять в администрацию МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец обращения о применении к обучающимся, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;
- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- использовать не запрещенные законодательством РФ иные способы защиты прав и законных интересов.

4.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

4.4.14. иные права, предусмотренные трудовым договором, Уставом и законодательством Российской Федерации.

4.5. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

4.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

4.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

4.5.6. иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Ставропольского края нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории «Сириус» и муниципальными правовыми актами.

4.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:

4.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;

4.6.2. формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;

4.6.3. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.6.4. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.6.5. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.6.6. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.6.7. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.6.8. систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.6.9. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.6.10. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.6.11. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.6.12. соблюдать Устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты Учреждения;

4.6.13. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах Учреждения;

4.6.14. использовать личные мобильные устройства на территории Учреждения только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией. Использование мобильных устройств связи во время урока допускается только в случае поступления сообщения от руководства (руководителя Учреждения, его заместителя) или срочного сообщения от родителя (законного представителя) обучающегося Учреждения;

4.6.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

4.7. Работники Учреждения имеют право совмещать работу по профессиям и должностям, за которую могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

4.8. Разрешение на совмещение профессий (должностей) дает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4.9. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), и (или) профессиональными стандартами, Положениями, утвержденными в установленном порядке.

4.10. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

4.10.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

4.10.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

4.10.3. удалять учащихся с уроков (занятий);

4.10.4. курить в помещении и на территории школы.

Так же запрещается:

а) отвлекать учащихся во время учебного года на сельскохозяйственные и другие работы, не связанные с учебным процессом; освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, без письменного разрешения работодателя Учреждения;

б) отвлекать педагогических работников и директора Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей разного рода мероприятий, не связанных с их деятельностью;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.11. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора Учреждения или его заместителя по учебно – воспитательной работе. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения и (или) его

заместителю.

4.12. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) или в присутствии учащихся.

## 5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;

5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

5.1.8. устанавливать штатное расписание Учреждения в пределах выделенного фонда заработной платы;

5.1.9. утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы;

5.1.10. распределять должностные обязанности между работниками Учреждения;

5.1.11. распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;

5.1.12. иные права, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.2.4. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

5.2.5. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением

ими трудовых обязанностей;

5.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

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

5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

5.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

5.2.16. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Рабочее время работников определяется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников школы и женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами и Уставом МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец. Для педагогических работников: педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель - организатор ОБЖ устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; воспитатель – не более 30 часов в неделю; учитель-логопед – не более 20 часов в неделю

6.4. Устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются воскресенье и суббота. Для сторожей выходные дни устанавливаются графиками сменности.

6.5. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает тарификационная комиссия школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск (не позднее 15 апреля текущего года) с учетом следующих принципов:

- преемственность классов;
- учет качества ведения педагогической работы;
- обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставки заработной платы;
- устанавливает объем учебной нагрузки учителей.

6.6. Учебную нагрузку учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, либо ином

отпуске, устанавливает при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передает на этот период для выполнения другими.

6.7. Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего перерыв не более двух уроков между занятиями. Учителям, имеющим нагрузку не более ставки, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Этот день не требует обязательного присутствия педагога в школе, кроме тех случаев, когда предусмотрено проведение совещаний, семинаров, конференций, конкурсов педмастерства, субботников.

6.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.10. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды

педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.15. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

6.16. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

6.17. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов

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

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

6.19. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках не нормируемой части педагогической работы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.21. Работодатель может предоставлять оплачиваемые дни отдыха педагогическим работникам в период осенних, зимних и весенних каникул при условии сдачи в учебную часть всей учебной документации и отсутствии

педагогической и организационной работы в образовательной организации.

6.22. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников Учреждения и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

6.23. Общие собрания работников Учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся не реже одного раза в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

Общие собрания работников, заседания педагогического совета и заседания школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов; родительское собрание – до 1,5 часов; ученические собрания и заседания органов ученического самоуправления – до 1 часа; занятия кружков, секций от 25 минут до 1,5 часа.

6.24. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Кроме нерабочих праздничных дней определенных статьей 112 ТК РФ, выходным днем для работников считается установленный законодательством Ставропольского края день – Радоница.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

## 7. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой,
- д) вручение благодарственного письма.

В Учреждении могут быть предусмотрены и другие поощрения.

За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения Почетной грамотой, Знаком Отличия, присвоения Почетных званий РФ, установленных для работников образования законодательством РФ.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины директор образовательной организации может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание; б) выговор; г) увольнение с занимаемой должности

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.4. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим такового (ч. 1 ст. 194).

До истечения года со дня применения взыскания оно может быть снято с работника по инициативе работодателя, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч. 2 ст. 194).

Дисциплинарное взыскание, снятое в порядке, предусмотренном ст. 194, не подлежит учету при решении вопроса о возможности увольнения работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК).

7.7. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета образовательной организации, а председатель комитета без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников образовательной организации.

Правила размещаются на сайте школы и на информационном стенде образовательной организации.

Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основных обязанностей, пользуются льготами при переводе на другую работу, при наложении дисциплинарных взысканий, увольнении по инициативе администрации.

Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, ежемесячно производится выплата в размере 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

8.2. Изменения, дополнения в Правила возможны при внесении изменений (дополнений) в Устав Учреждения, принятии Устава в новой редакции и принимаются общим собранием работников.

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

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с решением Думы Кировского муниципального округа Ставропольского края от 19 октября 2023 года № 68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кировского муниципального округа Ставропольского края», приказом управления образования администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края от 24 ноября 2023 года № 587 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Кировского муниципального округа Ставропольского края» в новой редакции.

2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- премиальных выплат по итогам работы.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, настоящим Положением, которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Кировского муниципального округа Ставропольского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей**

### **2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным**

квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора	20881	19559	18350	17261
2.	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	20759	19436	18226	17138

<\*> В размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения, кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной плате работников учреждения (предельная кратность) не может превышать 3,0.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты связанные с дополнительной деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству в расчете не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4

1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог педагог-социальный	8 812
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9374
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	10 000

2.1.3 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений <\*>:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	8778

<\*> У руководителей структурных подразделений, осуществляющих педагогическую деятельность, должностной оклад, ставка заработной платы увеличивается на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1. квалификационный уровень	Секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	6800

2.2.2 Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7851

2.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от разрядов выполняемых работ.

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>гардеробщик, дворник</b> )	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>уборщик служебных помещений, сторож</b> )	4842
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>подсобный рабочий</b> )	5060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b> )	6384
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6456

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6749
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>водитель автомобиля</b> )	6895
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <b>водитель автобуса</b> )	7335

2.3.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ. Не включаются в МРОТ доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Оплата труда сторожей производится по суммированному учету рабочего времени. Учетным периодом считается 12 месяцев (один год).

Нормативное число рабочих часов за отработанный месяц определяется ежемесячным графиком работы. Для работников, работающих неполный рабочий день, нормативное число рабочих часов за месяц соответственно уменьшается.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников. Компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в таких условиях.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

3.4.1. Размеры повышения оплаты работникам, занятым на рабочих

местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда признаны вредными и (или) опасными:

№ п/п	Наименование профессии	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учитель русского языка и литературы	4% (от педагогической нагрузки)
2.	Учитель математики	4% (от педагогической нагрузки)
3.	Учитель начальных классов	4% (от педагогической нагрузки)
4.	Учитель технологии	4% (от педагогической нагрузки)
5.	Учитель истории	4% (от педагогической нагрузки)
6.	Учитель обществознания	4% (от педагогической нагрузки)
7.	Учитель иностранного языка	4% (от педагогической нагрузки)
8.	Учитель физической культуры	4% (от педагогической нагрузки)
9.	Учитель музыки	4% (от педагогической нагрузки)
10.	Учитель географии	4% (от педагогической нагрузки)
11.	Преподаватель – организатор ОБЖ	4% (должностного оклада, ставки заработной платы)
12.	Учитель химии	4% (от педагогической нагрузки)
13.	Учитель физики	4% (от педагогической нагрузки)
14.	Учитель информатики	4% (от педагогической нагрузки)
15.	Учитель биологии	4% (от педагогической нагрузки)
16.	Учитель астрономии	4% (от педагогической нагрузки)
17.	Учитель изобразительного искусства	4% (от педагогической нагрузки)
18.	Учитель русского языка	4% (от педагогической нагрузки)
	Учитель литературы	4% (от педагогической нагрузки)
19.	Воспитатель	4% (должностного оклада, ставки заработной платы)
20.	Педагог-психолог	4% (должностного оклада, ставки заработной платы)

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

### 3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

### 3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### 3.5.4. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд оплаты труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссией случаях ухудшения качества работы.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом руководителя Учреждения, фиксируются в трудовом договоре.

3.5.5. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	2	3	4
1.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательном учреждении, имеющего: 6-11 классов	20	наличие школьного двора и проведение работ по благоустройству территории школьного двора. Внедрение программ по профориентации учащихся
	13-29 классов	25	
2.	Учителям, педагогическим работникам за классное руководство: 1-4-х классов	30	назначение педагогического работника классным руководителем
	5-11-х классов	35	
3.	Учителям, 1-4-х классов за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки по: русскому языку, математике, литературе, окружающему миру	10	нормы проверки письменных работ согласно методическим рекомендациям
4.	Учителям, за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки по: - русскому языку, литературе, математике	15	нормы проверки письменных работ согласно методическим рекомендациям
	- иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ	10	
5.	Педагогическим работникам учреждения за руководство		назначение педагогического

	методическим, цикловым, предметным, психолого-медико-педагогическим консилиумом, комиссией, методическим объединением	10	работника руководителем ПМПК, МО, цикловым, предметным объединением
6.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20	назначение ответственным за подвоз
7.	Педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	1	наличие вычислительной техники
8.	Учителям за заведование учебными мастерскими: мастерская	20	наличие учебных мастерских, назначение заведующим
	комбинированная мастерская	40	
9.	Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства	20	отсутствие в штатном расписании делопроизводителя
10.	За работу с архивом учреждения	20	отсутствие в штатном расписании архивариуса
11.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами в школе	5	назначение педагогического работника заведующим кабинета, своевременное оформление сменным материалом стендов, кабинет соответствует нормам СанПиНа, имеет паспорт, план работы
12.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами)	25	наличие учебно-опытного участка, теплицы. Сезонные работы
13.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной		комплектование сети Организация

работы по физическому воспитанию в учреждении от 10 - 19 классов	20	занятий по физическому воспитанию
от 20 - 29	50	

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью 14 человек и более как в Учреждении, расположенном в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	2	3	4
1.	За работу в образовательном учреждении, имеющим специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся с отклонениями в развитии работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20	наличие учащихся имеющих заключения ПМПК, которым рекомендовано обучение в специальных (коррекционных) классах (группах)

2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20 (от количества часов)	наличие учащихся имеющих заключения ВК, которым рекомендовано обучение на дому
3.	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности	25	местонахождение МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20	организация работы ПМПК

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в таких условиях.

Учителям выплата за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных.

Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении

качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ

б) за качество выполняемых работ:

- за показатели качества образовательных услуг (эффективности деятельности);
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

ФОТ стимулирующих выплат определяется следующим образом:

ФОТ общий – ФОТ базовый (с учетом компенсационных выплат) = ФОТ стимулирующих выплат.

ФОТ стимулирующих выплат – ФОТ стимулирующий распределенных выплат = ФОТ стимулирующий нераспределенных выплат.

ФОТ стимулирующий нераспределенных выплат распределяется:

- на осуществление выплат за показатели эффективности деятельности педагогическим работникам;
- на осуществление премиальных выплат.

4.3. В Учреждении установлены следующие размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и условия выплаты с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников:

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности работников	Периодичность выплаты	Размер выплаты
1.	Выплаты к заработной плате молодым специалистам - учителям	статус молодого специалиста-учителя (первые три года после окончания ВУЗА, СУЗА)	необходимый и достаточный уровень профессиональной компетенции	ежемесячно, на период статуса	50%
2.	Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой	назначение руководителем кружка	участие в мероприятиях школьного районного и федерального значения	ежемесячно	исходя из расчета за 1 час в неделю - 5%
3.	Работнику, выполняющему функции контрактного управляющего	назначение контрактным управляющим	своевременное оформление документов на осуществление закупок и исполнение контрактов	устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	30%
4.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы соответствующие образовательной программе (профильное обучение)	наличие профильных классов, групп	результаты текущей успеваемости и промежуточной аттестации учащихся	ежемесячно	15%
5.	Работникам рабочих профессий,	отсутствие профессий,	на период выполнения	ежемесячно	50% - 100%

	специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	специальностей в штатном расписании учреждения	работ		в зависимости от объема выполненных работ
6.	Педагогическим работникам учреждения за участие в работе районных, краевых инновационных площадок (апробационных), в работе районных, краевых творческих лабораторий, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования	наличие статуса «Инновационная площадка» (апробационная), «Творческая лаборатория»:  районный краевой федеральный	представление педагогического инновационного опыта, повышение качества образования, разработка материалов учебно-методического сопровождения	на период работы инновационной площадки ежемесячно	10% 15% 20%
7.	Педагогическим работникам за внедрение новых педагогических технологий	работа в творческой группе или наличие индивидуального плана новой педагогической технологии; индивидуальная работа по внедрению новых педагогических технологий	разработка и внедрения авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения	на период внедрения новой педагогической технологии, ежемесячно	15%

8	Педагогически м работникам за внеурочную деятельность по введению ФГОС	приказ организации внеурочной деятельности	об организация внеурочной деятельности	устанавлива ется при назначении и выплачивае тся ежемесячно	исходя из расчета за 1 час в неделю - 5%
9.	Водителям автобуса за сложность и напряженность маршрута	наличие спусков и подъемов, извилистости, мостов, загруженность трассы (дорога Федерального значения)	обеспечение безопасности на маршруте	ежемесячно	50%
10	Работнику за ведение «Электронного паспорта дорожной безопасности»	назначение ответственным	Наличие электронного паспорта дорожной безопасности	ежемесячно	5%
11	Работникам, ответственным за организацию питания в учреждении	назначение ответственного за организацию питания	организация работы в соответствии нормативно правовыми документами , охват учащихся питанием	устанавлива ется при назначении и выплачивае тся ежемесячно	50%
12	Работнику за организацию работы по охране труда и технике безопасности	назначение ответственным за охрану труда и технику безопасности	обеспечение безопасных условий, отсутствие несчастных случаев на производстве	устанавлива ется при назначении и выплачивае тся ежемесячно	20%
13	Работнику за выполнение обязанностей по антитеррористи ческой защищенности	назначение ответственным за выполнение обязанностей по антитеррористичес кой защищенности	организация работы в соответствии с нормативно- правовыми документами	устанавлива ется при назначении и выплачивае тся ежемесячно	30%

	учреждения				
14	Работнику за организацию деятельности ответственного по безопасности движения пассажирских перевозок	назначение ответственным за выполнение обязанностей безопасности дорожного движения	организация работы в соответствии нормативно-правовыми документами , своевременность проводимой работы и оформление документов	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	40%
15	Работнику за ведение журнала выдачи путевых листов	назначение ответственным за ведение журнала выдачи путевых листов	своевременное оформление путевых листов автотранспорта и своевременная сдача их в бухгалтерию МКУ КГО СК «МЦБО»	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	10%
16	Работнику школы за работу по ведению документации по социальным выплатам педагогическим работникам	назначение ответственным за работу по ведению документации по социальным выплатам педагогическим работникам	подготовка документов, своевременность и достоверность представленных документов	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	30%
17	Работнику за организацию работы по ГО и ЧС	назначение уполномоченным на решение задач в области гражданской обороны	организация работы в соответствии нормативно-правовыми документами , своевременное обучение	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	30%

			учащихся и персонала и проведение тренировок по эвакуации		
18	Работнику школы за работу школьного сайта	назначение ответственным за работу школьного сайта	наличие сайта соответствующего требованиям и поддержка сайта	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	40%
19	Педагогическому работнику за выполнение функции Уполномоченного по правам ребенка	назначение Уполномоченным по правам ребенка	организация работы в соответствии нормативно-правовыми документами, отсутствие случаев несвоевременного оказания помощи по защите прав ребенка	устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	30%
20	Работнику школы за работу по ведению наблюдательного дела	назначение ответственным за работу по ведению наблюдательного дела	ведение документации и по наблюдательному делу и своевременная, качественная сдача отчетов	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	50%
21	Работнику за организацию работы по учету и сохранению книжного фонда	учет и сохранение книжного фонда в соответствии с требованиями	своевременный учет, сохранность и пополнение книжного фонда	ежемесячно	20%
22	Ответственном	назначение	исправное	устанавливается	5%

	у лица за Энерго- и теплоустановки	ответственным	состояние и бесперебойная работа энерго- и теплоустановок	ется при назначении и выплачивается ежемесячно	
23	За обслуживание и текущий ремонт автотранспорта	наличие автотранспорта	исправное состояние и своевременная и качественная подготовка к прохождению технического осмотра транспорта	ежемесячно	100%
24	За заведование музеем	наличие музея	сохранность экспонатов музейного фонда и организация деятельности музея	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	50%, но не более 5000 руб.
25	Педагогическим работникам за руководство научным обществом учащихся	наличие объединения школьников и назначение ответственного	организация по подготовке и участию в научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, слетах, олимпиадах различных уровней	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	15%
26	За наставничество педагогических работников	назначение наставником	организация работы в соответствии нормативно-	устанавливается при назначении, выплачивается	50%, но не более 5000 руб.

			правовыми требованиям и	тся ежемесячно	
27	Работникам школы за фито- дизайн помещений	назначение ответственным	озеленение помещений учреждения	устанавлива ется при назначении, и выплачивае тся ежемесячно	20%
28	Педагогически м работникам за работу с учащимися в классов не прошедших деления на группы, из расчета педагогической нагрузки	наличие классов не прошедших деления на группы	качественная подготовка учащихся	ежемесячно	5% за один час
29	За работу секретаря педагогическог о совета	назначение секретарём педагогического совета	ведение протоколов, своевременн ое и качественное ведение протоколов и сбор материалов по итогам проведения педагогическ их советов	устанавлива ется при назначении и выплачивае тся ежемесячно	10%
30	Педагогическо му работнику за организацию методической работы	назначение ответственным	организация внутрифирме нного обучения и проведение организацио нно методически х мероприятий	ежемесячно	60 %

31	Педагогическому работнику за организацию работы с одаренными детьми	назначение ответственным	участие учащихся в олимпиадах различного уровня	устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	40%
32	Педагогическому работнику за руководство выпуском школьной газеты	наличие выпуска школьной газеты	своевременный выпуск школьной газеты	ежемесячно	15%
33	Работнику за организацию работы по трудоустройству несовершеннолетних учащихся	наличие созданных временных рабочих мест для несовершеннолетних	организация работы в соответствии нормативно-правовыми требованиями и своевременная и качественная подготовка документов, создание безопасных условий работы	устанавливается на время созданных рабочих мест, выплачивается ежемесячно	20%
34	Работнику за выполнение обязанностей школьного инструктора по безопасности дорожного движения	назначение ответственным	Наличие плана по изучению ПДД и профилактик и ДДТТ, снижение нарушений ПДД	устанавливается при назначении и выплачивается ежемесячно	10%
35	Работнику за техническое функционирование «Электронного журнала» и	назначение ответственным	поддержка электронного журнала в актуальном состоянии	ежемесячно	50%

	смежных систем				
36	Педагогическим работникам за организацию внеклассной работы по музыкальному и вокальному воспитанию учащихся, подготовку музыкального сопровождения общешкольных мероприятий	назначение ответственным		качественное выполнение работы	ежемесячно 25%
37	Председателю профсоюзного комитета Учреждения, не освобожденном у от основной работы	Участие в разработке и принятии локальных нормативных актов в содержащих нормы трудового права, подготовка и проведение социально значимых мероприятий	в и	подготовка документов, организация социально значимых мероприятий, своевременность и достоверность предоставленных документов	ежемесячно 25%
38	Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий в области образования (физкультуры, молодежной политики и пр.)	назначение ответственного за подготовку и проведения мероприятия районного, краевого, федерального значения	и	участие в мероприятиях школьного и районного и федерального значения	на время организаци и проведения, ежемесячно 20% 40% 50%
39	Работникам учреждения за личный вклад в общие	подготовка и внесение изменений коллективный	и в	повышение рейтинга образовательного	ежемесячно 25%

	результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения и другие локальные акты; организация и проведение работы повышающей статус образовательного учреждения	учреждения, положительная динамика результатов деятельности работников школы		
40.	Педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование	статус обучающийся в ВУЗе педагогический работник** (справка с ВУЗа)	необходимый и достаточный уровень профессиональной компетенции	ежемесячно, на период действия статуса	50%
41	Педагогическим работникам за проведение репетиционных экзаменов (тренировочных тестирований)	наличие приказа о привлечении к проведению репетиционных экзаменов	необходимый и достаточный уровень профессиональной компетенции	за проведение каждого репетиционного экзамена	200 руб.
42	Работникам школы за ведение отдела кадров	назначение ответственным за ведение отдела кадров	своевременное оформление трудовых договоров, дополнительных соглашений; ведение трудовых книжек	устанавливается при назначении, и выплачивается ежемесячно	100%
43	Работникам за выполнение	Назначение ответственным	Наличие	устанавливается при	50%

	обязанностей фоторепортера		фото и видео материалов	назначении, и выплачивается ежемесячно	
--	----------------------------	--	-------------------------	--	--

\*\* К занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Стимулирующая выплата может быть снята с работника в случае, если результаты деятельности не соответствуют показателям и критериям оценки эффективности.

4.4. Решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также оценки эффективности работы различных категорий работников принимает действующая в Учреждении тарификационная комиссия (далее – комиссия) с участием профкома.

Оценка эффективности деятельности по категориям педагогических работников осуществляется в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности. Формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профкомом.

Выплаты за показатели эффективности деятельности по категориям педагогических работников могут определяться как в процентах к окладу (ставке) так и в абсолютном размере и устанавливаются на основании проведенной оценки эффективности деятельности работника по показателям и критериям.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за показатели эффективности деятельности по категориям педагогических работников устанавливаются два раза в год: первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе - с 01 января по 31 августа.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за показатели эффективности деятельности каждому педагогическому работнику производится на основании оценки выполнения показателей эффективности.

По итогам проведенной оценки выполнения работниками показателей эффективности деятельности комиссией оформляется сводный оценочный лист и протокол, которые подписываются членами комиссии.

На основании протокола комиссии по распределению выплат

стимулирующего характера за показатели эффективности деятельности руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за показатели эффективности деятельности, суммируя утвержденные проценты за каждый показатель для каждого работника.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за качество образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размер выплаты стимулирующего характера за показатели эффективности деятельности педагогического работника предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие подтверждения соответствия занимаемой должности, - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории -15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории -20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

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

- длительной временной нетрудоспособности;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

4.6. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности,

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения:

- при стаже свыше 10 лет - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы

- при стаже свыше 20 лет - 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются заместителям директора и педагогическим работникам или по штатному расписанию, или по тарификации.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение.

4.8. В Учреждении установлены следующие размеры премиальных выплат по итогам работы и условия выплаты с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников:

№	Наименование должности, профессии	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер премиальных выплат % к должностному окладу (ставки заработной платы)	Периодичность выплат (месяц, квартал, год)
1.	Заместители директора	за образцовое выполнение муниципально-го задания	соответствие результатов работы школы значению показателей качества муниципальной услуги	50%	год
		сохранение контингента учащихся 1-11 кл	наличие подтверждающих документов о дальнейшем обучении учащихся 100%	50%	год

		за результативное участие школы в конкурсах	районного зонального краевого уровня	20% 30% 40%	месяц
		за высокие показатели работы школы в сравнении с показателями района	результаты рейтинга (в соответствии с функционалом)	50%	год
		высокий уровень внутришкольного контроля и повышение качества образовательного процесса	своевременная подготовка документов, повышение качества	30%	квартал
		подготовка победителей в конкурсе лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	получение гранта учителем	50%	месяц
		подготовка педагогов к конкурсам, конференциям проводимых в рамках мероприятий отдела образования и молодежной политики администрации	наличие победителей призеров участников	50% 40% 20%	месяц

		и Кировского городского округа			
		подготовка педагогов к конкурсам, конференциям, проводимых в рамках мероприятий Министерства образования Ставропольского края, Министерства образования и науки Российской Федерации	наличие победителей призеров участников	50% 40% 20%	месяц
		подготовка победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников:	призовые места, - от 1 до 3 призовых мест - от 3 до 5 призовых мест - от 5 до 10 призовых мест - свыше 10 призовых мест	10% 15% 20% 25%	месяц
		подготовка победителей и (или) призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	наличие победителей призеров	50% 30%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений	качественное и оперативное выполнение	20%	месяц

		руководителя			
		высокий уровень повышения квалификации педагогических работников	результативность работы по самообразованию и своевременное прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации	40%	год
		результаты деятельности образовательного учреждения по итогам рейтинга за учебный год:	-1 место в рейтинге ОУ -2 место в рейтинге ОУ - 3 место в рейтинге ОУ	50% 40% 30%	по итогам года
		за организацию работы по благоустройству школьной территории, пришкольного участка	содержание территории школьного двора в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	30%	месяц
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором,	40%	месяц

			должностной инструкцией.		
		по итогам комплексной проверки	отсутствие замечаний по итогам проверки (по функционалу)	40%	год
		за организацию летней оздоровительной кампании	отсутствие замечаний надзорных органов, отсутствие травм	40%	месяц
		за эффективную организацию и проведение общепоселковых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	участие в организации и проведении мероприятия	10%	месяц
		за непосредственное и эффективное участие в разработке и проведении предметной недели	по итогам отчёта о проведении предметной недели	10%	месяц

		за качественное дежурство по школе	высокий уровень дежурства по школе, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	5%	месяц
		за высокие результаты профессиональной деятельности	призовое место в конкурсе профессионального мастерства 1 место 2 место 3 место	40% 30% 20%	месяц
		за социальное партнёрство и взаимодействие с другими образовательными учреждениями по организации профориентационной работы, предпрофильного и профильного образования учащихся	Результаты текущей успеваемости и промежуточной аттестации учащихся	20%	по итогам четверти
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	за работу по сохранению и пополнению учебно-материальной базы школы	обеспечение сохранности имущества, поддержание в исправном состоянии	50%	год
		по итогам инвентаризации	при отсутствии недостачи или излишков	50%	год

		за подготовку учреждения к новому учебному году	качественное проведение текущего ремонта и своевременное подписание Акта по приемке учреждения,	100%	год
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	40%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	30%	месяц
		за организацию работы по благоустройству школы, школьной территории, пришкольного участка	содержание территории школьного двора в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	50%	месяц
3.	Педагог-психолог, социальный	за участие в организационно -	районного уровня регионального	50% 80%	месяц

	педагог	педагогическ их мероприятиях	уровня		
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	50%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	40%	месяц
		по итогам проверок	отсутствие замечаний	50%	месяц
		за эффективную организацию и проведение общепоселковых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	участие в организации и проведении мероприятия	20%	месяц
		за качественное дежурство по школе	высокий уровень дежурства по школе, оперативное и качественное решение возникших в	10%	месяц

			ходе дежурства проблем		
		за эффективное содействие школьному ученическому самоуправлению	содействие в организации и проведении мероприятий	10%	месяц
4.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	за участие в организационно-педагогических мероприятиях	районного уровня регионального уровня	50% 80%	месяц
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	50%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	40%	месяц
		по итогам проверок	отсутствие замечаний	50%	месяц
		за результативную подготовку к участию в конкурсах, соревнованиях	подготовка победителей, призеров, лауреатов районного уровня зонального уровня регионального	40% 50% 60%	месяц

		за эффективную организацию и проведение общепоселковых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	уровня участие в организации и проведении мероприятия	20%	месяц
		за качественное дежурство по школе	высокий уровень дежурства по школе, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	10%	месяц
		За социальное партнерство и взаимодействие с другими образовательными учреждениями по организации профориентационной работы, предпрофильного и профильного образования учащихся	Результативность работы	30%	По итогам четверти
5.	Учитель, преподаватель	за высокую исполнительность	безупречное выполнение	50%	месяц

-организатор ОБЖ, учитель- логопед	кую дисциплину	трудо- вых обязанностей, возложенных на работника трудо- вым договором, должностной инструкцией.		
	за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	50%	месяц
	по итогам проверок	отсутствие замечаний	50%	месяц
	за высокие результаты профессионал ьной деятельности	призовое место в конкурсе профессиональ ного мастерства 1 место 2 место 3 место	60% 50% 40%	месяц
	за результативну ю подготовку учащихся к государственн ой (итоговой) аттестации	количество набранных баллов выпускниками выше минимального значения: - по обязательным предметам - по предметам по выбору	50 % 30%	год
	подготовка победителей и (или) призеров олимпиад,	районный уровень (за каждого): - победитель; - призер	50% 40%	месяц

	конкурсов, соревнований разных уровней	региональный уровень (за каждого): - победитель; - призер; - участник Российский уровень(за каждого) - победитель; - призер; -участник	70% 60% 20%	
	за организацию летней оздоровительной кампании	отсутствие травм	40%	месяц
	за организацию работы по благоустройству школы, школьной территории, пришкольного участка	содержание территории школьного двора в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	30%	месяц
	проведение внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне	по итогам анализа посещенных внеклассных мероприятий	30%	месяц
	за эффективную организацию и проведение общепоселковых	участие в организации и проведении мероприятия	20%	месяц

		мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности			
		за непосредственное и эффективное участие в разработке и проведении предметной недели	по итогам отчёта о проведении предметной недели	20%	месяц
		за эффективную и инициативную работу школьного методического объединения	наличие показателей эффективной и инициативной работы	15%	месяц
		за качественное дежурство по школе	высокий уровень дежурства по школе, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	10%	месяц
		за эффективное содействие школьному ученическому самоуправлению	содействие в организации и проведении мероприятий	10%	месяц
		за организацию	Высокий уровень	20%	год

		и проведение летней трудовой практики	вовлечения учащихся в трудовую деятельность на пришкольном участке		
		За эффективную работу с родителями учащихся класса, вовлечение их в учебно-воспитательный процесс	Высокий уровень организации сотрудничества с родителями	20%	месяц
6.	Библиотекарь	за участие в методических мероприятиях	школьного уровня районного уровня регионального уровня	20% 30% 40%	месяц
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	50%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	100%	месяц
		по итогам проверок	отсутствие замечаний	50%	месяц
		за активную	проведение	30%	месяц

		пропаганду современных форм чтения как познания мира и культурного досуга	мероприятий		
		за активное и плодотворное сотрудничество с библиотеками ОУ, поселка, района	проведение совместных мероприятий	25%	месяц
		за активное использование информационных компьютерных технологий в работе, накопление и развитие банка медиа продуктов	наличие и пополнение банка медиа продуктов	30%	год
7.	Обслуживающий персонал школы (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик)	за подготовку учреждения к новому учебному году	качественное проведение текущего ремонта	300%	год
		за работу по благоустройству школы, школьной территории,	содержание территории школьного двора в соответствии с	150%	месяц

		пришкольного участка	требованиями СанПиН, качественное проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы		
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	150%	квартал
		за эффективное обслуживание школьных инженерных сетей	снижение и предупреждение аварийных рисков	100%	квартал
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	100%	месяц
		за вклад в образцовое содержание закреплённой территории, рабочего места	организация рабочего места и закреплённой территории в образцовом содержании	80%	месяц
8.	Водитель	за выполнение особо важных (срочных)	качественное и оперативное выполнение	100%	месяц

		работ, отдельных поручений руководителя			
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	100%	квартал
		за вклад в образцовое содержание закреплённой территории, рабочего места	организация рабочего места и закреплённой территории в образцовом содержании	50%	месяц
		за качественное дежурство на территории школы	высокий уровень дежурства по территории школы, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	30%	месяц
		Обеспечение сохранности автотранспорта	Безаварийная работа	50%	год
		За качественное ведение учета и своевременное оформление путевых листов для	Качественное и своевременное оформление путевых листов	30%	месяц

		бухгалтерии по расходу ГСМ			
9.	Секретарь, лаборант	за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией	100%	квартал
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	100%	месяц
		за вклад в образцовое содержание закреплённой территории, рабочего места	организация рабочего места и закреплённой территории в образцовом содержании	80%	месяц
10	Руководитель (заведующий) структурным подразделением «Точка роста»	за результативное участие структурного подразделения «Точка роста» в конкурсах	районного краевого всероссийского уровня	30% 40% 50%	месяц
		высокий уровень внутришкольного контроля и повышение качества учебно-воспитательно	своевременная подготовка документов, повышение качества	30%	квартал

		го процесса			
		подготовка педагогов к конкурсам, конференциям, проводимых в рамках мероприятий Министерства образования Ставропольского края, Министерства образования и науки Российской Федерации	наличие победителей призеров участников	50% 40% 20%	месяц
		за выполнение особо важных (срочных) работ, отдельных поручений руководителя	качественное и оперативное выполнение	50%	месяц
		высокий уровень повышения квалификации педагогических работников	результативность работы по самообразованию и своевременное прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации	40%	год
		за высокую исполнительскую	безупречное выполнение трудовых обязанностей,	50%	месяц

		дисциплину	возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.		
		по итогам проверки	отсутствие замечаний по итогам проверки (по функционалу)	50%	год
		за социальное партнёрство и взаимодействие с другими образовательными учреждениями по организации профориентационной работы, предпрофильного и профильного образования учащихся	Результативность работы	40%	по итогам четверти
11	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных	качественное и оперативное выполнение	50%	месяц

		отделений РДШ, Орлята России и других			
		Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания	Результативность работы по самообразованию и своевременное прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации	40%	год
		Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионал ьного мастерства по вопросам воспитания	Наличие Победителей Призеров участников	50% 40% 30%	месяц
		Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания	Не менее 1 соборания в параллели	30%	месяц
		Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания	не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменно го обучения	40%	месяц

		Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)		50%	квартал
		Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения	не менее 30% школьников образовательной организации	40%	год
		Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	Качественное и оперативное выполнение	50%	квартал
		Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята	не менее 20%	30%	год

		России и другие движения школьников обучающихся из «группы риска»			
		за высокую исполнительскую дисциплину	безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией.	50%	месяц

При наличии действующего дисциплинарного взыскания в подлежащем премированию периоде премиальные выплаты не производятся.

4.9. Работникам Учреждения могут быть выплачены единовременные премии в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой (грамотой) Министерства просвещения Российской Федерации, других министерств и ведомств Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края, Правительства Ставропольского края, министерства образования Ставропольского края, Думы Кировского городского округа Ставропольского края, администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края, управления образования администрации Кировского муниципального округа Ставропольского края в размере 3000 рублей;

- к Юбилейным датам их рождения (50,55,60,65,70, 75 лет) в размере 5000 рублей;

- при выходе на пенсию по старости в размере 5 000 рублей

- в связи с государственными, профессиональным праздником «День учителя» в размере 3000 рублей

Единовременные премии выплачиваются в связи с особо значимыми событиями при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

4.10. Премиальные выплаты могут устанавливаться по одному из показателей или в сумме по нескольким показателям для премирования.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению

тарификационной комиссии и по приказу руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.12. Премииальные выплаты работникам учреждения производятся как из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, так и (или) фонда экономии заработной платы.

4.13. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.14. В случае возникновения сложной эпидемиологической ситуации, введения режима повышенной готовности или ситуаций чрезвычайного характера в регионе и (или) в округе выплаты стимулирующего характера сохраняются на весь период ее действия и рассчитываются по предшествующему расчетному периоду

## **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196».

5.2. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями

профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград (или ведомственных знаков отличия, ученой степени), права на его изменение возникает со дня возникновения права или предоставления подтверждающего документа.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения**

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.2. 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. 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 число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя, из полученного средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем Учреждения.

## **VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 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, установленных по занимаемой должности.

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

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

**Порядок оплаты  
труда педагогических работников с учетом имеющейся  
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по  
должности с другим наименованием, по которой не установлена  
квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196», сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

<p>физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальной помощи работникам**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec, в дальнейшем - Положение, разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомolec и Уставом.

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

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

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

1.5. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение

**2. Основания и размеры материальной помощи**

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)
- рождение ребенка
- заболевание сотрудника (дорогостоящее лечение, операция)
- стихийные бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.)

- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, для сотрудников определяется директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей, причин нуждаемости в материальной помощи, и может достигать до 3 (трёх) окладов.

### **3. Порядок выплаты материальной помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, больничный лист, документы, подтверждающие дорогостоящее лечение, выписка из истории болезни.

3.2. Сотрудником заявление пишется на имя директора Учреждения с точным указанием причин для выплаты материальной помощи.

### **4. Заключительные Положения**

4.1. Материальная помощь относится к выплатам социального характера и не учитывается при расчете МРОТ, средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за месяцем обращения.

4.3. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec (далее-МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомolec) № 1 от 01.04.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 01.04.2024г. № 2 работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакниной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомolec (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

В Приложении № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec

1.В Разделе II. «Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей» в: пункте 2.1 подпункт 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, пункт 2.2 подпункт 2.2.2, пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора	22343	20928	19635	18469
2.	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	22212	20797	19502	18338

<\*> В размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения, кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**УТСЗН АКМО СК**

№ 41 от 05.04.2024г.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9693
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10311
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	11000
4		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11000

2.1.3 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений <\*>:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
2.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу	9392

	дополнительного образования детей <*>	
--	---------------------------------------	--

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1. квалификационный уровень	Секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	7276

2.2.2 Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	8401

2.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от разрядов выполняемых работ.

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, дворник)	4944
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений, сторож)	5181

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (подсобный рабочий)	5414
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	6831
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6908
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7221
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автомобиля)	7378
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автобуса)	7848

Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомолец

И.А.Леушина

«01» апреля 2024г.



От работников:

Председатель профкома  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомолец

Г.О. Семакина

«01» апреля 2024г.



Пронумеровано, проштукеровано  
и скреплено печатью

*А. А. Мухоморов*

Директор АВОУ СОШ № 6

г. Костанай

М. А. Мухоморов



**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец (далее-МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец) № 2 от 17.04.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 17.04.2024г. № 3\_ работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакиной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

1. В Приложении № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец

Абзац три подпункта 3.5.5. пункта 3.5. раздела III «Выплаты компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах».

2. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомолец

И.А.Леушина

«17» апреля 2024г.



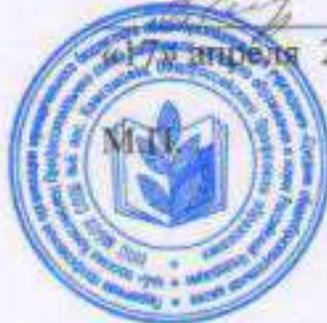
От работников:

Председатель профкома  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомолец

Г.О. Семакина

«17» апреля 2024г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКМО СК

№ 57 от 18.04.2024

*Handwritten signature*

**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец (далее-МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец) № 3 от 12.08.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 12.08.2024г. № 4 работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакиной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ СОШ № 6 пос. Комсомолец (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

1. В разделе VII «Поддержка молодых педагогов» коллективного договора п 7.4. дополнить подпунктами 7.4.14., 7.4.15., 7.4.16. следующего содержания:

« 7.4.14. Установление меры социальной поддержки в виде единовременной денежной выплаты педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов, в размере 25,00 тыс. рублей (решение Думы Кировского муниципального округа от 20 июня 2024 года № 250 " О мерах социальной поддержки в виде единовременной выплаты молодым специалистам муниципальных образовательных организаций Кировского муниципального округа").

7.4.15. Право на получение установленной меры социальной поддержки имеют молодые специалисты, относящиеся к следующим категориям:

- выпускники образовательных учреждений высшего профессионального ( в том числе, заключавшие договор о целевом обучении по образовательной программе высшего образования) или среднего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, не имеющие трудового педагогического стажа и впервые приступившие на работу не позднее 31 декабря года окончания учебного заведения, заключившие трудовой договор с Учреждением на неопределенный срок или срок не менее трех лет, при нагрузке не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

- лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании) при соблюдении остальных критериев, указанных во втором абзаце п.п.7.4.15;

- лица, приступившие к педагогической деятельности в течение месяца со дня окончания службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации (в случае призыва в Вооруженные Силы Российской Федерации) в год

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**УТСЭН АКМО СК**

№ 17 от 12.08.2024

Билет

получения диплома об образовании), при соблюдении остальных критериев, указанных во втором абзаце п.п.7.4.15;

- работники, приступившие к работе в Учреждении в период обучения в образовательных организациях высшего образования в связи с допуском к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и продолжившие работать в Учреждении в год окончания обучения в организациях высшего образования.

7.4.16. Порядок предоставления единовременной выплаты молодым специалистам устанавливается администрацией Кировского муниципального округа Ставропольского края и осуществляется за счет средств бюджета Кировского муниципального округа Ставропольского края на очередной финансовый год и плановый период.»

2. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомольск

 И.А.Леушина  
«12» августа 2024г.



От работников:

Председатель профкома  
МБОУ СОШ № 6 пос.

Комсомольск

 Г.О.Самойлова  
«12» августа 2024г.



Прогумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

*Ирина Мещерякова*

Директор МБОУ СОШ № 6  
Ирина Комсомолки

И. А. Мещерякова



**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец (далее-МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец) № 4 от 22.08.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 12.08.2024г. № 5 работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакиной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

В Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец внести следующие изменения:

- пункт 3.5.3. раздела III. «Выплаты компенсационного характера» изложить в следующей редакции

«В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты: за первые два часа сверхурочной работы - в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных стимулирующих выплат; за последующие часы сверхурочной работы - в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;
- стаж непрерывной работы;
- наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда: сложность; напряженность;
- работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- премии.

Указанные доплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день».

- в п.п.2.1.2 п. 3 таблицы раздела II «Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей», п.п. 3.4.1. п. 11 таблицы раздела III. «Выплаты компенсационного характера», п.4.8. п. 5 таблицы раздела IV «Выплаты стимулирующего характера» слова «Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) заменить словами «Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины» (ОБЗР);

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКМО СК

№ 91 «22» 08 2024 г.  
Без замечаний *С.П.*

- в п.п. 3.4.1. п. 4 таблицы раздела III. «Выплаты компенсационного характера» слова «Учитель технологии» заменить словами «Учитель труда(технологии)

2. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ «СОШ № 6»  
пос. Комсомолец  
И.А.Леушина  
«22» августа 2024г.



От работников:

Председатель профкома  
МБОУ «СОШ № 6»  
пос. Комсомолец  
Г.О. Семакина  
«22» августа 2024г.



**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec (далее-МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec) № 5 от 01.11.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 01.11.2024г. № 6 работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакиной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомolec (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

В Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомolec внести следующие изменения:

- дополнить абзацем шесть подпункт 3.5.5. пункта 3.5. раздела III «Выплаты компенсационного характера» следующего содержания:

« Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора) устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей, но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному советнику директора при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более организациях»

2. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ « СОШ № 6»

пос. Комсомolec  
И.А.Леушина  
«01» ноября 2024г.



От работников:

Председатель профкома  
МБОУ «СОШ № 6»

пос. Комсомolec  
Г.О. Семакина  
«01» ноября 2024г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
УТСЗН АКМО СК

№ 114 от 11.11.2024г.  
Сл. замглавы

**Изменения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец (далее-МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец) № 6 от 18.11.2024г.**

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора - протокол от 18.11.2024г. № 7 работодатель в лице Леушиной И.А. с одной стороны и работники организации, в лице профсоюзного комитета и его председателя Семакиной Г.О. с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор, заключенный в МБОУ «СОШ № 6» пос. Комсомолец (регистрационный номер 2 от 09.01.2024 г.):

1. В Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» поселка Комсомолец внести следующие изменения:

- в пункте 4.3. «Выплаты стимулирующего характера» строку 40 изложить в новой редакции

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности работников	Периодичность выплаты	Размер выплаты от ставки заработной платы (должностного оклада),
40.	Педагогическим работникам продолжающим, впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки соответствующему занимаемой должности	статус обучающийся ( в ВУЗе, СУЗе (справка с ВУЗа, СУЗа)	необходимый и достаточный уровень профессиональной компетенции	ежемесячно , на период действия статуса	50%

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**УТСЗН АКМО СК**

№ 146 «20» 11 2024г.

Без замечаний *(подпись)*

2. Настоящие изменения являются неотъемлемой частью коллективного договора, вступают в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

От работодателя:

Директор  
МБОУ «СОШ № 6»  
пос. Комсомolec  
И.А.Леушина



От работников:

Председатель профкома  
МБОУ «СОШ № 6»  
пос. Комсомolec  
Г.О. Семакина  
«18» ноября 2024г.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. Semakina', written over a horizontal line.





Директор МБОУ СОШ № 6  
Иос. К. Комсомолец  
*[Signature]*  
И. А. Лейшина

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью  
*Я (опа) шема*