

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол № от 26.04.2022 г.

Директор МБОУ ООШ № 17

Тхапшонов И.Л.

(Ф.И.О. подпись)

26.04.2022 г.

Печать



Председатель профсоюзного
комитета

Петров С.В.

(Ф.И.О.

подпись)

26.04.2022 г.

Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №17 а. Кургоковского муницип-
ального образования Успенский район

с 27.04.2022 г. по 26.04.2025 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Успенского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дат 29.04.2022 № 18/22-К
Вед. спец. Жюльетта АА Коваленко
Наименование должности, Подпись, Ф.И.О.

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 основной общеобразовательной школе №17 а. Кургоковского муниципального образования Успенский район.

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

Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №17 а. Кургоковского муниципального образования Успенский район, в лице директора Тхапшкова Игоря Львовича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Петрова Сергея Владимировича.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 27.04.2022 г. (ст.43 ТК РФ).

до 3 лет со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, с применением испытательного срока в соответствии с действующим законодательством.

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (незави-

симо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время в течении 4 часов в неделю в течении 2-х месяцев для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специа-

ми производить выплату стимулирующего характера в размере 500 руб. в течение 6 месяцев;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 сроком на 2 года при отсутствии нарушений производственной дисциплины и отсутствии замечаний или иных взысканий со стороны администрации;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение одного года с даты приема на работу.

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

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

3.8 Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (проведение профессиональных конкурсов)

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), для остальных категорий работников в соответствии с (*приложение № 2*).

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

4.6. В образовательной организации объём учебной нагрузки на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной

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

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах на новый учебный год сохраняется, за исключением случаев, когда преподавание предмета должно быть передано вновь принятому специалисту или члену трудового коллектива получившему дополнительное профессиональное образование. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (при условии невозможности догрузить их иной педагогической работой до суммы заработной платы равной норме одной ставки) устанавливается только с их письменного согласия.

4.9. 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. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях с учетом изменений объема учебной нагрузки.

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

4.11. Продолжительность рабочей недели – для педагогического и младшего обслуживающего персонала - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю, для заведующего хозяйством, социального педагога, секретаря-машинистки, педагога-психолога, контрактного управляющего, инженера-электрика-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные переры-

вы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям учителя.

Рабочее время учителей определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка,

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

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

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

4.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 7 календарных дней. (*Приложение № 12*).

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

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

4.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нера-

бочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет только с их письменного согласия. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

4.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Директор – 56 календарных дней основной отпуск (плюс 7 дней за ненормированный рабочий день); учителя, заместители директора, социальный педагог, педагог психолог, педагоги дополнительного образования - 56 дней,

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

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

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

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

4.25. Стороны договорились:

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

-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;

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

4.25.2. Работникам ОУ предоставлять дополнительные отпуска:

- регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарных дней (по согласованию с администрацией);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 3 календарных дня;
- членам профкома - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства –3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу –3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника –3 календарных дня;
- за стаж работы в организации (10 лет) 3 календарных дня.
- в каникулярное время всем работникам 1 день отдыха, как день здоровья.
- при отсутствии в течение года нетрудоспособности – 3 дня

4.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: 28 числа текущего месяца (оплата за первую половину отработанного месяца) - за вторую половину отработанного месяца – 13 числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложения № 3,4,5,6), разработанного на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений образования муниципального образования Успенский район» №1525 от 22.08.2013 г.

5.1.4. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

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

Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени учетный период при суммированном учете рабочего времени – календарный год. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере оклада.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.10. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, если выполняемая работа совпадает с должностными обязанностями, профилем работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам .

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере до 3000 руб. (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере до 3000 рублей пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в размере до 4000 руб. в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере до 3000 руб. лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

6.1.9. Оказывает материальную помощь в размере 3000 руб. работникам, достигшим 60 летия (женщинам) и 65 летнего возраста (мужчинам) (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 8*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (из средств фонда социального страхования) сле-

дующие разовые суммы возмещения вреда (из средств фонда социального страхования) следующие разовые суммы возмещения вреда (из средств работодателя)

- инвалиду I степени – 0,3 годовых заработка
- инвалиду II степени – 0,5 годовых заработка
- инвалиду III степени – 0,75 годового заработка

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью отработанных месяцев, предшествующих травме.

7.1.5. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или во время работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

7.1.6. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

7.1.7. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов за счет работодателя.

7.1.8. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

7.1.9. Работодатель обязуется не привлекать работников моложе 18 лет к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда в соответствии с перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163

7.1.10. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

7.1.11. Запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 года №629н «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» утверждены следующие нормы предельных нагрузок:

- при подъеме и перемещении тяжестей в случае чередования (до двух раз в час) с другой работой, а также перемещении груза в тележках или контейнерах допустимая масса груза, включающая в себя массу тары и упаковки, не должна превышать 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течении рабочей смены – 7 кг;

- суммарная масса грузов, перемещаемых в течении каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:

- с рабочей поверхности 350 кг;

- с пола 175 кг;

Разовый подъем тяжестей (без перемещения) 15 кг

7.1.12. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Только с их согласия можно направлять в командировки или привлекать к сверхурочным работам женщин, дети которых старше трех лет, но моложе 14 лет.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.1.13. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. № 467н). И до 30%, если пред пенсионные работники были направлены на санаторно-курортное лечение, это те которым осталось 5 лет до страховой пенсии по старости, п.2 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. № 467н страховой.

7.1.14. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

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

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

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

7.1.19. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 9.11*).

7.1.20. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*приложение № 10*)

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

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

7.1.23. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 300 рублей (из фонда экономии заработной платы или из внебюджетных средств).

7.1.24. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.26. Работодатель обязуется обеспечить работникам:

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

достигшим возраста сорока лет (при прохождении диспансеризации) право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

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

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

8.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации

уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Х. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ)

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных договоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора) далее – комиссия)

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Перечень категорий и профессий, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район
4. Положение о доплатах педагогическим работникам МБОУООШ №17, осуществляющим учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности из базовой части фонда оплаты труда.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУООШ №17.
6. Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБОУООШ №17.
7. Положение по охране труда.
8. Соглашение по охране труда на 2022 г.
9. Перечень профессий работников, которым предоставляются средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами.
10. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру.
11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУООШ № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью регулирование трудовых отношений в МБОУООШ № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район и способствуют укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности производства и улучшению организации труда.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБОУООШ № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством, совместно или по согласованию с представительным органом работников.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в МБОУООШ № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район.

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБОУООШ № 17 а.Кургоковского муниципального образования Успенский район.

1.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику под роспись в экземпляре трудового договора работодателя.

1.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (дата выдачи не более 180 дней от даты заключения трудового договора).

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

1.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников (руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера) – 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

1.6. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.7. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу, до подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных работников и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

в) проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности.

1.8. При заключении трудового договора трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

1.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса. Днем увольнения считается последний день работы.

1.11. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не

свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной организации вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.14. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наем новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.15. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- своевременно, до начала поручаемой работы, знакомить сотрудников с установленными заданиями, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм распределения труда;
- укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда и пожарной безопасности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- обеспечить систематическое повышение квалификации работников и уровня их теоретических знаний, создавать условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать активность работников, в полной мере используя собрание трудового коллектива;
- внимательно относиться к нуждам и просьбам работников.

2.3. Ответственность Работодателя:

2.3.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

2.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени для

отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях и оплате труда, требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, незапрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.5. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- обладать высокой профессиональной подготовленностью, точно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностными инструкциями, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;

- полностью соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, эффективно использовать оборудование, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов

- вести себя достойно, соблюдать правила общежития, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы; в случае возможности устранить эти причины своими силами, немедленно доводить об этом до сведения работодателя;

- систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения.

2.5.1. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется тарифно-

квалификационными справочниками работ, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.6. Ответственность Работника:

2.6.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время для выполнения работником своих трудовых функций устанавливается в соответствии с годовым балансом рабочего времени, определенным на основе нормативных правовых актов правительства РФ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности

Для административно управленческого персонала предусмотрена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) Начало работы в 8 часов 00 минут

Продолжительность ежедневной работы (смены): 6 часов-40 мин. (муж)
6 часов-00 мин (жен)

Продолжительность перерыва для отдыха и питания 1 час -00 мин. (с 12- часов 00 минут до 13 часов 00 минут)

Продолжительность ежедневной работы непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. В соответствии с действующим законодательством педагогическим работникам установлена 36 часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Время начала, окончания рабочего дня и перерыва для отдыха и питания устанавливаются трудовым договором.

Учитель обязан явиться за 20 минут до начала своего первого урока.

3.4. Для обслуживающего и рабочего персонала установлен следующий режим рабочего времени:

**Для работников по шестидневной рабочей неделе: уборщики
служебных и производственных помещений, кух. рабочие, мойщик
посуды**

В будние дни: начало работы - 8 час. 00 минут;
окончание работы -15 час. 12 мин. (жен.), 16 час. 00 мин (муж.)
перерыв -12 час.00 мин.- 13 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы: 6 час. 12 мин (жен.), 7 час. 00 мин (муж.).

Суббота: начало работы - 8 час. 00 минут;
окончание работы -13 час. 00 мин. (муж.), 13 час. 00 мин (жен.)

Продолжительность ежедневной работы: 5 час. 00 мин (муж.), 5 час. 00 мин (жен.).

Уборщики служебных и производственных помещений (женщины):

1. Начало работы: 8.30 (жен) 8.30 (муж)
2. Окончание работы: 15.00 (жен) 15.40 (муж)

3. Перерыв: 30 минут
с 10.50 до 11.20

Продолжительность ежедневной работы: 6 ч. (жен), 6.40ч (муж)

Кух. рабочие (женщины):

1. Начало работы: 8.30
2. Перерыв: 30мин. с 11.20 до 11.50
3. Окончание работы: 14:30
4. Продолжительность ежедневной работы: 6 часов

Мойщик посуды (женщины):

1. Начало работы: 8.00
2. Окончание работы: 15.00
3. Перерыв: 1 час с 12.00 до 13.00
4. Продолжительность ежедневной работы: 6 часов

Библиотекарь (женщины):

1. Начало работы: 10.00
2. Окончание работы: 11.30
4. Продолжительность ежедневной работы: 1,5 часа

Социальный педагог (женщины):

1. Начало работы: 10.00
2. Окончание работы: 11.30
4. Продолжительность ежедневной работы: 1,5 часа

Педагог-психолог (женщины):

1. Начало работы: 10.00
2. Окончание работы: 11.30
4. Продолжительность ежедневной работы: 1,5 часа

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Сторожам устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – календарный год. Продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности учитывается мнение профсоюза.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных

статьей 113 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.6. Привлечение работников к работе сверх установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени производится в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.7. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с частью второй ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой ст. 73 ТК РФ, указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней, для обслуживающего персонала - 28 календарных дней. Работникам, имеющим инвалидность 30 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

3.9.1. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы работодателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

3.9.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3 календарных дней.

4. Поощрения за успехи в работе.

4.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- и (или) другие

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

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

5.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

5.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника запрашивается письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

5.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

5.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

П Е Р Е Ч Е Н Ь

категорий и профессий, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается согласно статье 92 ТК РФ:

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательного учреждения в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половину норм, установленных для лиц, соответствующего возраста (до 16 лет – 12 часов в неделю, для лиц от 16 до 18 лет – 17,5 часов в неделю).

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ **С.В.Петров**
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ **И.Л.Тхапшонов**
«26» апреля 2022г

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основная общеобразовательной
школы № 17 а.Кургоковского
муниципального образования Успенский район.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 10 июля 2013 года, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014г №1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 29.01.2015г.№316 «Об утверждении поправочных коэффициентов к нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативам подушевого финансирования расходов) общеобразовательных организаций на 2015год», Уставом школы в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательным учреждением, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1. Формирование фонда оплаты труда ОУ

1.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 17 определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ= N x Н x Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ СОШ №3;

Н- Норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в ОУ, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н- количество уч-ся в МБОУ ООШ №17 на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д- доля фонда оплаты труда (с начислениями за оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ составляет 95%, определяемая МБОУООШ №17 самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей;

1.2. При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУООШ №17.

2.1. Управление образованием администрации муниципального образования Успенский район-главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которого находится МБОУ ООШ №17, формирует централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ ООШ №17 по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \pi$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования директора;

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ ООШ №17;

π – централизуемая доля фонда оплаты труда МБОУ ООШ №17

Размер централизуемой доли ФОТ_{цст} до 3%

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУООШ №17, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с приказом управления образованием администрации МО Успенский район

2.3. Премирование руководителя МБОУ ООШ №17 осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ ООШ №17, устанавливаемыми управлением образованием администрации МО Успенский район

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ ООШ №17

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ ООШ №17 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, и определяется по следующей формуле:

$ФОТ_о = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ_о – фонд оплаты труда МБОУ ООШ №17;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2. Директор МБОУ ООШ № 17 в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012г №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» формирует и утверждает штатное расписание учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда ОУ (положение о распределении стимулирующей части ФОТ, положение о распределении доплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, и другие), в пределах фонда оплаты труда МБОУ ООШ №17 в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% к общему фонду оплаты труда МБОУ ООШ №17;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере **не более** 30% к общему фонду оплаты труда МБОУ ООШ №17.

3.3. Рекомендуемое в пункте 4.2 настоящего Положения соотношение может быть изменено МБОУ ООШ №17 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся

структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп (б)- базовая часть ФОТп

ФОТп(с)- стимулирующая часть ФОТп

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

- Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- Проверка письменных работ;
- Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- Классное руководство;
- Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями, спортзалом и т.п.)
- Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- Предпрофильная подготовка, профориентация;
- Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- Работа с молодыми специалистами (наставничество);
- Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- Работа с родителями;
- Реализация федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования: внеурочная работа учителей по направлениям с учащимися 1,2,3,4 классов (общекультурное, спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное)
- Реализация федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования: внеурочная работа учителей по направлениям с учащимися 5,6,7,8,9 класса (общекультурное, спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное).
- Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) начального общего образования внеурочная деятельность включает в себя организацию внеклассной работы по предмету, соревнования, олимпиады, конкурсы и конференции, клубная, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися.

Для финансового обеспечения данного направления применяется повышающий коэффициент к нормативу подушевого финансирования. Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в данном учреждении:

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн-доплата за внеурочную деятельность;

Стп-стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч- количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов)

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется МБОУ ООШ №17 самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется не более 30 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется школой самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район № 1525 от 22.08.2013г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района»

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр.

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством

Базовая часть оплаты труда административно - управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4. Определение стоимости педагогической услуги в МБОУ ООШ №17

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

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико - часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$(ФОТп(б) - НВ) \times 245,$

$Стп = (a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a9 \times v9) \times 365$

Где: Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;
ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ- сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 – кол-во учащихся в первом классе;

a2 – кол-во учащихся во втором классе

a3 – кол-во учащихся в третьем классе;

...

a 9 – кол-во учащихся в одиннадцатом классе;

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

v2 – годовое кол-во часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое кол-во часов по учебному плану в третьем классе;

...

v9- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно МБОУ ООШ № 17. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами, и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6 .

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля -5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется МБОУ ООШ №17 самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МБОУ ООШ №17 может определяться на основании:

-участия предмета в итоговой аттестации и других формах независимой аттестации;

-дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

-специфика образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$ где:

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н- количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П- коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый МБОУ ООШ №17 самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об ОУ или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами)

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается МБОУ ООШ №17 самостоятельно.

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

5.4. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало календарного года (1 января) и на начало учебного года (1 сентября).

5.5 Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников МБОУООШ №17 устанавливаются Постановлением администрации муниципального образования Успенский район.

5.6 Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

5.7 Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителя руководителя по УВР МБОУ ООШ №17

6.1. Должностной оклад директора МБОУ ООШ № 17 устанавливается, исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p - должностной оклад руководителя ОУ;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К- коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений;

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек)

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек)

4 группа - коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек.)

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда директора школы устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

6.2. Оклады заместителя руководителя устанавливаются директором МБОУ ООШ №17 в размере 70-90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего Положения.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем ОУ, положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №17, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисления в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала и младшего обслуживающего персонала.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12. 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

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

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные премии, материальная помощь осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда, соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы администрации МО Успенский район № 1525 от 22.08.2013г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района»

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

7.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.7. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором МБОУ ООШ №17 и работниками.

7.8. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с учредителем ОУ.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах педагогическим работникам МБОУООШ №17, осуществляющим учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности из базовой части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 10 июля 2013 года, постановлением главы муниципального образования Успенский район №2274 от 29.11.2013г. «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Успенский район», постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013 г. «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района», постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район №2276 от 29.11.2013 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Успенский район от 22.08.2013 г. №1525 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014г №1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, согласно Постановлению Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» Уставом школы, в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих учебный процесс, в повышении качества работы, развитии творческой актив-

ности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет порядок и условия применения доплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, осуществляющим учебный процесс.

2. Условия и порядок установления доплат

2.1. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность осуществляется из базовой части фонда оплаты труда МБОУООШ № 17

2.2. К доплатам за отдельные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности относятся:

- доплаты за осуществления функции классного руководителя;
- доплаты за заведования инфраструктурами;
- доплаты за внеклассные работы по предметам;
- доплаты за руководство методическими объединениями;
- доплаты за проверку тетрадей;
- доплаты за организацию спортивно массовой работы

доплаты за другие виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей (пожарная, антитеррористическая безопасность, выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства, председателя ПК и др.)

2.3. Доплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, из базовой части фонда оплаты труда производится ежемесячно одновременно с заработной платой

2.4. Доплаты устанавливаются 2 раза в год на определенный срок с 01.09 по 31.12. и с 01.01. по 31.08. планируемого периода.

2.5. Совет школы согласовывает доплаты по представлению директора или заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

2.6. Совет школы принимает решения о доплатах и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. На основании протокола Совета школы директор издает приказ о доплатах.

3. Размеры и виды доплат

№ п/п	Виды доплат	Сумма (руб.)
1.	Проверка письменных работ: - 1-4 классов - по русскому языку и литературе; - по математике; - по химии, физике, географии, иностранному	<i>450 рублей</i> <i>400 рублей</i> <i>300 рублей</i> <i>280 рублей</i>

	языку; - по истории, биологии;	200 рублей
2.	Заведование элементами инфраструктуры. Учебные кабинеты:	280 рублей
3.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	2000 рублей
4.	Работа по профилактике дорожно-транспортного травматизма	1000 рублей
5.	Изготовление дидактического материала и инструктивно- методических пособий:	1000 рублей
6.	Руководство: -методическими объединениями - тьюторство	500 рублей 1000 рублей
7.	Выполнение обязанностей председателя ПК и ведение профсоюзной документации ответственному за пожарную безопасность ответственному за антитеррористическую безопасность выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства организация спортивно-массовой работы в школе	500 рублей 1000 рублей 1000 рублей 1000 рублей
8.	Внеурочная деятельность (ФГОС)	$\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч},$ <p>где: Двн – доплата за внеурочную деятельность; Стп – стоимость педагогической нагрузки; Ук – кол-во уч-ся в классе, Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенные на внеурочную деятельность в соответствии</p>

		с ФГОС
9.	Работа со школьным сайтом	<i>1000 рублей</i>
10.	Работа с молодыми специалистами	<i>1000 рублей</i>
11.	Ведение этнографической работы	<i>1000 рублей</i>
12.	Осуществление функций классного руководителя 1-9 классов (Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также районных коэффициентов и процентных надбавок.)	<i>5000 рублей</i>
13.	Проведение консультаций по предмету по подготовке к ГИА	<i>500 рублей</i>
14.	Управление ЕИС «Сетевой город»	<i>1000 рублей</i>

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУООШ №17

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014г. № 108 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Успенский район №417 от 02.04.2014г. «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений Успенского района», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014г №1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31.01.2012г. №81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Краснодарского края», Уставом школы.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУООШ №17 муниципального образования Успенский район в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Размер и виды стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Стимулирующие выплаты по результатам труда составляют не менее 30% от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Наименование должности	Основания для премирования	Сумма (руб.)
Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования	1. Достижения в учебной деятельности	
	1. Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие), стабильность и рост качества обучения 1.1. - на 10 % 1.2. - на 20 %	3000 рублей 4000 рублей
	1. 2. Подготовка призеров и участников олимпиад 1.2.1. - районного 1.2.2. - краевого 1.2.3. - всероссийского уровней	2500 рублей 3000 рублей 3500 рублей
	1.3. Участие педагогов в конкурсах: 1.3.1. - на муниципальном уровне 1.3.2. - на краевом уровне 1.3.3. - на всероссийском уровне	4000 рублей 5000 рублей 6000 рублей
	1.4. Высокие показатели обучения учащихся: 1.4.1. - на административных срезах и контрольных работах; 1.4.2. - на районных диагностических работах; 1.4.3. - на краевых тренировочных контрольных работах; 1.4.4. - на государственной (итоговой) аттестации	2000 рублей 3000 рублей 3500 рублей 5000 рублей
	1.5. За качество обучения учащихся школы: 1.5.1. - 40-50% 1.5.2. - 51-60% 1.5.3. - 61-70% 1.5.4. - 71 % и более	2000 рублей 3500 рублей 4000 рублей 5000 рублей
	1.6. За подготовку к конкурсам учащихся школы - за активное участие - за наличие призового места	500 рублей 1000 рублей

	<p>1.7. За высокий уровень результатов итоговой аттестации и подготовку к ОГЭ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учителям физики, истории, обществознания, географии, химии, биологии, иностранного языка - учителям математики, русского языка и литературы 	<p>1000 рублей</p> <p>2000 рублей</p>
	<p>1.8. Создание и эффективное использование системы работы со слабоуспевающими обучающимися, одаренными детьми (консультации, педагогическое сопровождение проектно-исследовательской деятельности, подготовка к предметным олимпиадам и т.д.)</p>	<p>5000 рублей</p>
<p>2. Развитие научно-познавательной, творческой, социальной деятельности учащихся, формирование основных компетентностей обучающихся</p>		
	<p>2.1 Результативность участия школьников в спортивных соревнованиях различного уровня:</p> <p>2.1.1 Районный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победители • призёры <p>2.1.2 Зональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победители • призёры; <p>Краевой уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победители • призёры <p>2.1.3.Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победители • призёры 	<p>1000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>1000 рублей</p> <p>800 рублей</p> <p>1200 рублей</p> <p>800 рублей</p> <p>1500 рублей</p> <p>1000 рублей</p>
<p>3. Качество работы учителя с учащимися (на уроках и во внеурочной деятельности)</p>		
	<p>3.1 Качественную организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p>	<p>2500 рублей</p>
	<p>3.2.Увеличение охвата детей дополнительным образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 – 90 %; - 90-100 % 	<p>3000 рублей</p> <p>4000 рублей</p>

3.3. Эффективная организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете: - вовлечение в кружки и секции;	3000 рублей
3.4. За результативность проведения консультативной, психокоррекционной работы с учащимися	2000 рублей
3.5. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: - снижение - отсутствие	500рублей 1000 рублей
3.6. Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы - классных часов; -внеклассных мероприятий; - экскурсии; - походы; - Дни здоровья; - семинары, круглые столы; - музейный клуб	От 2000 рублей
3.7. Результативность участия обучающихся в социально-значимых проектах и акциях различного уровня	От 1500 рублей
3.8. Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности - за активное участие - за высокий уровень организации	1000 рублей 2500 рублей
3.9. Высокий уровень организации и проведения соревнований в рамках Всекубанской спартакиады учащихся	До 5000
3.10 Высокий уровень организации работы по вовлечению учащихся к сдаче комплекса ГТО (не менее 75% от числа учащихся при условии успешной сдачи норм ГТО не менее 50% от числа сдающих) за каждую ступень.	До 2000
3.11 .Развитие читательской активности учащихся	До 5000
3.12. Отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе при проведении учебных занятий и внеурочной деятельности.	До 1000

3.13. Высокий уровень работы и большой охват организации военно-патриотического объединения, спортивного клуба, клуба выходного дня и спортивных занятий в вечернее время.	До 1000
3.14. Качественная организация профилактики безнадзорности и правонарушений	До 2000
3.15. Качественное проведение подворового обхода (за один раз)	500
3.16. Обучение учащихся с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	До 2000
4. Качество работы классного руководителя	
4.1. Воспитание у учащихся потребности в здоровом образе жизни: -охват горячим питанием 100%	До 1000
4.2. Отсутствие учащихся, выявленных в нарушение Закона КК №1539, совершивших правонарушения и преступления (по итогам месяца)	До 1000
4.3 Высокие результаты в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей, состоящими на контроле и их родителями (посещаемость в урочное и внеурочное время, успеваемость, отсутствие правонарушений и преступлений по итогам четверти)	До 1000
4.4 Массовое вовлечение родителей учащихся в общественную работу по организации свободного времени учащихся	До 1000
4.5 Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, результативная спортивно-массовая работа, совершенствовании форм и содержания отдыха и оздоровления учащихся.	До 2000
4.6 Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями классного коллектива по итогам отчетного периода (четверть, полугодие, год)	До 1000
4.7 Отсутствие конфликтных ситуаций внутри классного коллектива по итогам отчетного периода (четверть, полугодие, год)	До 1000

4.8 Отсутствие задолженности класса за питание по результатам сверки за отчетный месяц (при своевременной оплате и сверке)	До 300
5. Участие в инновационной деятельности, методическая работа учителя	
5.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня (подтверждается документально): -муниципальном -краевом -федеральном	До 1000 До 2000 До 3000
Обобщение собственного педагогического опыта на разном уровне (подтверждается документально): -школьном -муниципальном -краевом -федеральном	До 1000 До 2000 До 4000 До 8000
5.3. Экспертно-аналитическая деятельность (работа в составе районной ПМПК, экспертных групп по аттестации, территориальных экзаменационных комиссий, в качестве тьютора по предмету) – один раз в год по итогам учебного года	До 2000
5.4. Высокий уровень проведения открытых уроков (мастер-классов) - школьный уровень -муниципальном - краевом - федеральном	500 1500 3000 6000
5.5 Ведение экспериментальной работы с учащимися	До 3000
5.6 Разработка и внедрение авторских программ	До 3000
5.7.Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	До 3000
5.8. Выступление на -педагогических советах -районных конференциях и семинарах -краевых конференциях и семинарах	До 500 До 1000 До 2000
5.9. Публикация методических журналов и педагогических вестников за 1 публикацию.	До 3000

5.10. Качественно оказание методической помощи учителям принимающих участие в конкурсах различного уровня	До 2000
5.11. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном этапе (за каждый конкурс отдельно) -1 место -2 место -3 место	До 3000 До 2000 До 1000
5.12. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства на краевом этапе (за каждый конкурс отдельно) -1 место -2 место -3 место	До 4000 До 3000 До 2000
5.13. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства на всероссийском этапе (за каждый конкурс отдельно) -1 место -2 место -3 место	До 10000 До 5000 До 3000
5.15. Наставнику молодых специалистов (при условии успешной работы закрепленных за наставником молодых специалистов) по итогам полугодия	До 2000
6. Обеспечение оптимальных условий для качественного функционирования образовательного учреждения.	
6.1. Образцовое содержание учебного кабинета в течении года (по результатам школьного конкурса)	1000
6.4. Победа в ежегодном конкурсе по подготовке учебных кабинетов к новому учебному году: 1 место 2 место 3 место	2000 1500 1000
6.5. Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма.	До 1000
6.6. Организация работы с опекаемыми детьми, детьми-инвалидами.	До 1000

6.7. Администрирование АИС СГО	До 3000
6.8 Контроль за организацией горячего питания.	До 1000
6.9.Осуществление функций инспектора по охране прав детства	До 1000
6.10 Выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки: - за эффективное внедрение новых методов в воспитании и обучении детей. -эффективное использование информационно-коммуникативных технологий в учебном и воспитательном процессах. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	4000 рублей 6000 рублей 5000 рублей
6.11.Работа по соблюдению правил охраны труда в учебном и воспитательном процессе	До 2000
6.12. Руководство: Школьным метод. советом Районным метод. объединением Школьным метод. объединением	До 1000 До 2000 До 1000
6.14 Предпрофильная подготовка учащихся	До 5000
6.15 Контроль за организацией дежурства по школе (сотрудники, уч-ся)	До 1000
6.16 Курирование вопросов по антитеррористической, пожарной безопасности	До 2000
6.17 Подготовка и размещение материалов на Интернет-сайте школы (своевременная публикация материалов и обновлений не реже 2-х раз в неделю)	До 3000
6.18 Публикации в СМИ (за 1 публикацию)	До 2000
6.19 Организация работы с родителями по страхованию учащихся о несчастных случаях (при охвате не ниже 100%) за класс.	До 1000
6.20 Дополнительная работа с одаренными детьми	До 1500

	6.21 Осуществление рейдовых мероприятий посещение семей СОП и ТЖС по распоряжению администрации в вечернее время.	До 500
	6.22 Ландшафтное оформление территории	До 1500
	6.23 Ремонт и обслуживание компьютерного оборудования	До 3000
	6.24 Работа по разработке, оформлению и поддержанию в актуальном состоянии тематических стендов	До 1000
	6.25. Работа с оборудованием дистанционного обучения	До 2000
	6.26. Курирование вопросов по аттестации педагогов	До 2000
	6.27. Работа со школьной документацией	До 1000
	6.28 Реализации программы «Антинарко» (от ставки) - учитель физкультуры - педагог-психолог, социальный педагог	От 2000
	6. 29 Организация работы школьного музея - экскурсии в музейную комнату - пополнение экспонатов музейной комнаты - поисковая работа	От 1000
	6.30. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний по работе с документами)	2000 рублей

3. Размер и виды стимулирующих выплат административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)

Стимулирующий фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) включает в себя следующие выплаты работникам МБОУООШ №17

Должность	Основания для стимулирующих выплат	Сумма выплаты, руб.
Заместители директора по УВР, по ВР	1.1 Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 8000
	1.2 Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 5000

	(при положительной динамике качества образования)	
	1.3 Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (совет школы, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	До 5000
	1.4 Высокий уровень организации летней трудовой кампании, работы по охране труда, взаимодействию с пенсионным фондом, центром занятости населения и сопутствующими органами и учреждениями.	До 2000
	1.5 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (при достижении результата 25% учителей высшей категории и/или 50% первой категории)	До 5000
	1.6 За проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения (за ставку заработной платы)	2000
	1.7 Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей	До 5000
	1.8 Высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы.	До 5000
	1.9 За разработку материалов наглядной агитации и поддержание в актуальном состоянии информационных стендов.	До 3000
Заведующий хозяйством	2.1. За увеличение объема выполняемых работ	До 5000
	2.2 Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 5000
	2.3 Высокий уровень подготовки, организации и проведения ремонтных работ	До 7000
	2.4. Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 5000
	2.5 За высокий уровень исполнительской дисциплины и качественное взаимодействие с обслуживающими организациями, ведение договорной работы по направлению, контроль за содержанием в исправном состоянии коммунальных сетей и объектов инфраструктуры.	До 7000
	2.6. За образцовая содержание прилегающей территории	До 3000
	2.7. За выполнение обязанностей ответственного за электро-теплоснабжение, безопасную эксплуатацию тепло-энергоустановок и газового хозяйства (при наличии соответствующего допуска по каждому направлению)	До 5000
	2.8. Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала в учреждении	До 3000
Библиотекарь	3. Высокий уровень участия в общешкольных	До 3000

	и районных мероприятиях	
	3.1. Победа или успешное участие в профессиональных конкурсах	До 5000
	3.2 За разработку и проведение библиотечных уроков и внеклассных мероприятий	До 3000
	3.3 За пропаганду и развитие читательской активности среди учащихся, родителей и сотрудников, организацию и проведение подписной компании на периодические издания, выступления общешкольных собраниях и мероприятиях.	До 3000
Уборщик	4. Образцовое содержание производственного участка, отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	До 1500
	4.1.Высокий уровень проведения ремонтных работ	До 3000
	4.2. Образцовое содержание туалетов	До 3000
	4.3 Высокий уровень исполнительской дисциплины (оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, контроль за содержанием в исправном состоянии коммунальных сетей)	До 5000
Кухонный рабочий	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (обеспечение требований СанПиН)	До 3000
	5.1 Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания, отсутствие предписаний Роспотребнадзора.	До 5000
	5.2 Качественное ведение документации.	До 3000
	5.3 Ведение пропаганды здорового питания среди родителей и учащихся (выступление на классных мероприятиях и родительских собраниях, оформление стендов соответствующей тематики)	До 3000
	5.4 Образцовое содержание производственного участка и прилегающей территории	До 3000
Сторожа	6.7. За качественное выполнение и соблюдение настоящих должностных инструкций сторожа школы, правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности..	До 3000
	6.8. За соблюдение норм служебной этики.	До 1500
	6.9. За отсутствие нареканий со стороны администрации школы.	От 2000
Контрактный управляющий	Доплата за систематизацию и формирование документации для участия на электронных площадках, в электронном аукционе	От 1530

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем

повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

0,15-при наличии высшей квалификационной категории;

0,10- при наличии первой квалификационной категории;

4.2. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на период действия квалификационной категории.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории устанавливается, если совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности учитель, преподаватель
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения профилю работы по основной должности)

5. Повышающий коэффициент за стаж к окладу (в том числе с учетом повышающего коэффициента для младшего обслуживающего персонала), ставке по педагогической нагрузке

5.1. Повышающий коэффициент за стаж к окладу в том числе с учетом повышающего коэффициента для младшего обслуживающего персонала), ставке по педагогической нагрузке устанавливается в следующих размерах:

-за стаж от 1 года до 5 лет- 5%;

- за стаж от 5 лет до 10 лет- 10%;

- за стаж свыше 10 лет- 15%.

6. Стимулирующие выплаты работникам за наличие ведомственных наград и знаков отличия

Стимулирующие выплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются работникам школы:

- имеющим звание «Заслуженный учитель Кубани»-1000 рублей

- имеющим звание «Заслуженный учитель РФ»- 1000 рублей

- награждённым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования» - 1000 рублей

- имеющим звание «Отличник народного образования» - 500 рублей

- награждённым грамотой Министерства образования РФ– 500 рублей

- награждённым грамотой Министерства образования и науки Краснодарского края – 500 рубле

- награжденным знаком «Отличник народного просвещения -1000 руб.
- имеющим звание «Победитель конкурса лучший учитель РФ» - 500 руб.

7. Материальная помощь работникам школы

7.1. Из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь работникам школы в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) –4000 рублей
- находящимся на длительном лечении – 3000 рублей
- в случае рождения ребенка – 4000 рублей
- к юбилейным датам рождения: юбилейными датами рождения считать у женщин 60 лет; у мужчин – 65 лет – 3000 рублей

7.2 Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и ходатайства профсоюзного комитета школы.

7.3 Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора МБОУООШ №17

8. Стимулирующие выплаты молодым специалистам

8.1 В целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, поддержки молодых специалистов (педагогам, имеющим высшее образование и стаж педагогической работы не более трех лет) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1 Отдельным категориям работников школы выплаты в размере 3000 рублей (согласно приложения № 1Постановления главы администрации муниципального образования Успенский район №148 от 2012г. «О дополнительных денежных выплатах отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений культуры, учреждений физической культуры, расположенных на территории муниципального образования Успенский район, за счет средств краевого бюджета») устанавливаются исходя из процентного соотношении к ставке.

10. Порядок установления выплат

10.1 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом МБОУООШ №17, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора МБОУООШ №17.

10.2 Директор представляет Совету МБОУООШ №17 аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласованную с профсоюзным комитетом, являющихся основанием для выплат.

10.3 Решение Совета школы оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем.

10.4 Заседание Совета считается состоявшимся, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих. Совет принимает решение открытым голосованием.

10.5 На основании решения Совета школы о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы.

10.6 Стимулирующие выплаты работникам МБОУООШ №17 устанавливаются в следующем порядке:

10.6.1 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются ежемесячно по показателям деятельности.

10.6.2 Аналитическая информация о показателях деятельности работников является основанием для их премирования и готовится заместителями директора ежемесячно.

10.6.3 Стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), выплаты могут быть установлены дважды в год на определённый срок: с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. планируемого периода, - с ежемесячной выплатой, а также могут выплачиваться ежемесячно.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам МБОУООШ №17

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 10 июля 2013 года, Уставом школы в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

2. Условия установления выплат компенсационного характера

2.1. За работу в сельской местности (25% от оклада):

- учителям
- педагогу-психологу
- социальному педагогу
- учителю-логопеду

3. Порядок установления выплат

3.1. Компенсационные выплаты производятся работникам ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Компенсационные выплаты обязательны для включения в условия трудового договора.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

Положение по охране труда МБОУООШ №17

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 103500 тысяч рублей, в том числе:
2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже).
3. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.
4. Работники обязуются:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования за счёт средств работодателя.

5. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя профкома в т.:

от работодателя -2 человека
от работников – 2 человека

Специалист, ответственный
за работу по охране труда

Готов И.Р.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

Соглашение
по охране труда на 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость товаров, работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда.	
					всего	женщины
1.	Приобретение халатов, перчаток	3500 руб.	сентябрь	Заведующий хозяйством		1
2.	Диагностика электропроводки	5000 руб.	Июль - август	Директор		
3.	Дератизация, дезинфекция	15 000 руб.	Июль-август	Заведующий хозяйством		
4.	Прохождение работниками периодического медицинского осмотра	45 000 руб.	Июль	Директор	18	12
5.	Перезарядка огнетушителей	5000 руб.	Июнь- август	Заведующий хозяйством		
6.	Приведение освещения на рабочих местах до нормативных требований.	30 000 рублей	Июнь- август	Заведующий хозяйством		
	ИТОГО	103500 руб.				

Специалист по охране труда

Готов И.Р.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

Перечень профессий работников, которым предоставляются средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами.

п/п	Наименование профессий или работ	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Постановление Минтруда РФ, пункт
	2	3	4	5
1.	Кухонный рабочий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений; 2. Фартук полимерных материалов с нагрудником 3. Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 2шт. 2 шт.	п. 60 приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Средство индивидуальной защиты органов дыхания	2 шт. 1 раз в месяц. ежедневно	п. 170 приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений 2. Ботинки кожаные 3. Рукавицы комбинированные 4. Респиратор 5. Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар До износа До износа	п. 228 приказ Минздравсоцразвития России от 03.10.2008 № 543н
4.	Учитель химии	Перчатки резиновые Очки защитные Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурные До износа Дежурный	Постановление Минтруда РФ, пункт №69 от 30.12.1997 г. п. 36

Специалист по охране труда _____ Готов И.Р.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру

№ п/п	Наименование профессий и работ	Основание	Предварительные	Периодические
1	Работники столовой (кухонный рабочий)	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках	При поступлении на работу	1 раз в год
2	Педагогические работники	Работники учебно-воспитательных учреждений (общеобразовательных школ)	При поступлении на работу	1 раз в год
3	Обслуживающий персонал (уборщик производственных помещений, сторож, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	Работники учебно-воспитательных учреждений (общеобразовательных школ)	При поступлении на работу	1 раз в год

Специалист по охране труда _____

Готов И.Р.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств	Количество	Периодичность
1.	Уборщик служебных Помещений	Мыло, дез.средства для обработки помещений	400 гр. 1л	1 раз в месяц
2.	Учитель химии	Мыло	400 гр.	1 раз в месяц
3.	Кухонный рабочий	Мыло, моющее для посуды, дез.средства для уборки помещений	400 гр. 2л 1,5л	1 раз в месяц

Специалист по охране труда _____

Готов И.Р.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ С.В.Петров
«26» апреля 2022г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУООШ №17
_____ И.Л.Тхапшонов
«26» апреля 2022г

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительность дополнительного отпуска**

п/п	Должность	Количество дополнительных дней отпуска (кал.дн.)
	Директор	7

Специалист по охране труда _____ Готов И.Р.

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

45 (материал 4/а) листов
цифрами прописью

Должность

заместитель начальника

Подпись

[Handwritten signature]

20 28 г. М.П.

