

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Председатель профсоюзного
комитета

А.Р. Кулиева

С.М. Чернышова

(подпись)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«23»

декабрь

2022 г.

«23»

декабрь

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина
муниципального образования Успенский район

с 23.12.2022г. по 22.12.2025г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №31 от 23.12.2022г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Успенского района"

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 23.12.2022 № 43/22-У

Вер. степ. Ковалева И.А. Коваленко
Наименование должности, Подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район в лице руководителя Кулиевой Алии Рамиз Кызы, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники в лице председателя профсоюзного комитета Чернышовой Светланы Михайловны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 23.12.2022г.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно

прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих

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

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

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

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

- педагогические работники 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, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

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

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

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных

педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 200 рублей ежемесячно;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2000 рублей ежемесячно;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными

актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности, педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 № 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 № 234)).

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

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

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

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

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».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, 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, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку,

привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляют 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.

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (приложение №3).

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок 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.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 8).

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ). - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 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 – 7 календарных дней;

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года - 4 календарных дня;

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

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае

привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц:

-за первую половину отработанного месяца - 25 числа текущего месяца;

-за вторую половину отработанного месяца-10 числа месяца, следующего за отработанным.

Заработанная плата работникам выплачивается посредством перевода 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.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*приложение № 4*), разработанном на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Успенский район №1525 от 22.08.2013г., с изменениями утвержденными постановлением администрации муниципального образования Успенский район №1429 от 07.10.2022г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Успенский район от 22 августа 2013 года №1525 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных учреждений Успенского района», Положением об оплате труда МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина (приложение №4).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.

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

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

5.1.11. 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.

5.1.12. 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.

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

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

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

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

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных

организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (приложения № 4).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Назначить ответственного по охране труда (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 5*)

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. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

7.1.5. Организовать в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда» обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 6, 7*).

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

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

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

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

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

7.1.16. Обеспечить работникам :

-при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, в возрасте до сорока лет;

-- на один рабочий день один раз в три года работникам, достигшим возраста сорока лет;

- на два рабочих дня один раз в год работникам предпенсионного возраста, пенсионерам по старости и пенсионерам за выслугу лет.

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 (ст.181.1 ТК РФ).

7.1.17. 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 25.02.2000г. №163.

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 сентября 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 при 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 течение рабочей смены-7кг;

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

- с рабочей поверхности 350 кг;

- с пола 175 кг;

Разовый подъём тяжестей (без перемещения) 15 кг.

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 3-х 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.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, проходить психиатрическое освидетельствование (Приказ Минздрава РФ от 20 апреля 2022 года №342н).

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного

договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район»

Приложение №2 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»

Приложение №3 «Перечень профессий и должностей с тяжелыми и (или) вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда»

Приложение №4 «Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина»

Приложение №5 «Соглашение по охране труда на 2023 год»

Приложение №6 «Перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам предоставляются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами»

Приложение №7 «Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина»

Приложение №8 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина длительного отпуска сроком до одного года»

Приложение №9 «Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)»

Приложение №1

к коллективному договору
СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина



(подпись)
«23» декабря 2022 г.

А.Р. Кулиева

(Ф.И.О.)

2022 г.

Председатель профсоюзного
Комитета



(подпись)
«23» декабря 2022 г.

С.М. Чернышова

(Ф.И.О.)

2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального
автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина
муниципального образования
Успенский район**

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка школы – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приёма, 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 школе (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах, предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка школы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2. Порядок приёма перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.2. Трудовой договор – соглашение между директором школы и работником, в соответствии с которым директор обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и другими

нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в школе Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы, если иное не установлено федеральными законами, иными правовыми актами. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у директора школы. Трудовой договор, неоформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению директора школы или его представителя, при фактическом допущении работника к работе, директор школы обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издаёт на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Содержание приказа о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника директор школы обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.6. При приёме на работу директор школы обязан ознакомить работника с действующими в школе Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора работник предъявляет (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной 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 учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, специальных знаний и специальной подготовки;

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства, а также медицинские документы, определённые законом на момент приёма на работу (ст. 69 ТК РФ);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ч. 4 ст. 331 ТК РФ)

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

2.8. При приёме на работу или переводе в установленном порядке на другую работу директор школы обязан ознакомить его со следующими документами:

уставом школы;

коллективным договором;

правилами внутреннего трудового распорядка;

должностными обязанностями;

приказами по охране труда и пожарной безопасности;

проинформировать об условиях труда и его оплате.

Провести вводный и первичный на рабочем месте инструктажи по охране труда с записью в соответствующих журналах.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, если работа в школе является для работников основной. За исключением случаев, если в соответствии с действующим законодательством трудовая книжка на работника не ведётся (ст. 66 ТК РФ).

2.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия (ст. 72 ТК РФ).

2.12. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности изменение существующих условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объёма учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть уведомлен директором школы в письменной форме об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда могут

быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

2.13. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.14. Трудовой договор, заключённый на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ст. 79 ТК РФ).

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора школы в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 80 ТК РФ).

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут директором школы в соответствии с трудовым законодательством (ст. 81 п.п. 1-11, 13-14 ТК РФ).

2.17. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником школы являются (ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст. 336 п.п. 1-2 ТК РФ):

2.18. По письменному заявлению работника директор школы обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приёме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки, о периоде работы у данного работодателя). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

2.19. При прекращении трудового договора директор обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст. 84.1. ТК РФ)

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. 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.

3.2. Работодатель обязан:

- организовать труд учителей и других работников школы в соответствии с трудовым договором, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;

- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебного плана, календарных графиков;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;

-совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда;

- принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;

- соблюдать трудовое законодательство, улучшать условия труда сотрудинок и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии, гигиене и противопожарной безопасности;

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;

-своевременно предоставлять трудовой оплачиваемый отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам.

3.3. Ответственность Работодателя:

3.3.1. 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.

3.4. Работник имеет право:

- 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 установленной 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 и другие.

3.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка школы;
- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать всё рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу школы и работников, рационально использовать материалы, электроэнергию, тепло, воду;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с обучающимися, их родителями (законными представителями) и членами коллектива школы;
- приходить на работу не позднее, чем за 20 минут до начала своего первого урока;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
- независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся;
- к первому дню учебного года иметь рабочую программу и календарно-тематическое планирование по всем преподаваемым предметам в соответствии с образовательной программой школы;
- ежедневно заполнять электронный и классный журнал в соответствии с расписанием учебных занятий;
- выполнять распоряжения директора в срок;
- являясь классным руководителем проводить: один раз в неделю классный час в соответствии с расписанием, воспитательную работу с классом согласно плану воспитательной работы, родительские собрания не менее 4 раз в год, проверку дневников 1 раз в две недели;
- педагогическим и другим работникам запрещается: по своему усмотрению изменять расписание уроков и график работы; отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними; удалять обучающихся с уроков; курить, употреблять спиртные напитки на территории школы.

3.6. Ответственность Работника:

3.6.1 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.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

4.2. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку.

4.3. Работа в установленные для работника графиком выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

4.4. Нерабочими днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние;

7 января – Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества

8 Марта – Международный женский день

1 мая – Праздник Весны и Труда

9 мая – День Победы

12 июня – День России

4 ноября – День народного единства.

4.5. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников, в соответствии с требованиями СанПиН.

4.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с трудовым оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогов. Во время каникул педагоги привлекаются

администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

4.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания обучающихся – 1 часа, занятия кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часа.

4.10. В помещениях школы запрещается:

нахождение в верхней одежде;

громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить о своём невыходе, а также предоставить листок нетрудоспособности в день выхода на работу.

5. Поощрения за успехи в работе

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

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почётной грамотой;

представление к награждению: грамотой Министерства образования РФ, нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ», званиям «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Кубани».

5.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.3. Поощрения объявляются приказом директора школы и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (ст. 192 ТК РФ), т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой наложение следующих дисциплинарных взысканий:

а) замечание

б) выговор

в) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных её прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме (статья 193 ТК РФ). Если по истечении двух рабочих дней такое объяснение работником не предоставляется, составляется соответствующий акт. Непредставление

работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»)

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

6.5. Дисциплинарное взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней.

6.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не был подвергнут дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе, по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершит нового проступка и проявит себя как добросовестный работник.

6.7. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул (в том числе за отсутствие на работе в течение более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического и токсического опьянения.

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

- а) повторное в течение года нарушение Устава школы;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст. 336 ТК РФ).

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю.А. Гагарина



А.Р. Кулиева

(подпись)

(Ф.И.О.)

2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета



С.М. Чернышова

(подпись)

(Ф.И.О.)

2022 г.

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днём**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7 календарных дней
3.	Заместитель директора по учебно-методической работе	7 календарных дней
4.	Заместитель директора по воспитательной работе	7 календарных дней
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	7 календарных дней
6.	Шеф-повар	7 календарных дней
7.	Повар	7 календарных дней
8.	Кухонный рабочий	7 календарных дней
9.	Мойщик посуды	7 календарных дней
10.	Кладовщик	7 календарных дней
11.	Главный бухгалтер	7 календарных дней
12.	Учитель информатики	7 календарных дней
13.	Уборщик служебных помещений	7 календарных дней
14.	Заведующий хозяйством	7 календарных дней

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина



А.Р. Кулиева

(Ф.И.О.)

2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета



С.М. Чернышова

(Ф.И.О.)

2022 г.

**Перечень профессий и должностей с тяжелыми и (или)
вредными условиями труда, за работу в которых работники
имеют право на доплаты за условия труда и дополнительный
отпуск**

№ п/п	Наименование профессий	Размер доплаты	Дополнительный отпуск (кал.дни)	Основание
1	Повар	12%	7	Карта №1138.1.0.01 от 29.10.2021г.;
2	Повар	12%	7	Карта №1138.1.0.02 от 29.10.2021г.;
3	Учитель (кабинет №25)	4%	7	Карта №3205.009 от 18.12.2018г.
4	Учитель (кабинет №2)	4%	7	Карта №3205.006 от 10.10.2018г.
5	Педагог дополнительного образования (кабинет №26)	4%	7	Карта №3205.012 от 18.12.2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина


_____ А.Р. Кулиева
(подпись) (Ф.И.О.)
« 22 » 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
Комитета


_____ С.М. Чернышова
(подпись) (Ф.И.О.)
« 22 » 2022 г.

**Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников
МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина

1.3. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина

1.4. Оплата труда работников МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

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

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

- б) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с профсоюзным комитетом МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Настоящее Положение разработано на основе «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Успенский район», утвержденного Постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 07.10.2022 г. №1429.

1.10. Оплата труда работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной

платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина:

	с 01.10.2022
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6056,00 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6862,00 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8474,00 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	9282,00 рублей

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

профессиональной квалификационной группы - 8794,00 рубля.
должностей педагогического персонала

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются директором МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$O_{п} = \frac{(O_{б} \times K + D_{к}) \times U_{ф}}{U_{н}}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Успенский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина

2.5. Установление окладов работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, должности которых не включены в пункты 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных организаций Успенского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций Успенского района, утвержденными правовыми актами муниципального образования Успенский район.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, определяется в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 07.10.2022 г. №1429, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 07.10.2022 г. №1429, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

— руководителей структурных подразделений МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина;

— остальных работников, занятых в структурных подразделениях МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

— Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

3.6. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина (Приложение № 4).

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

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.8.1 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

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

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

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

3.9. Отдельным категориям работников МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц, согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и директора МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.11. Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией устанавливаются доплаты в размере 3000 рублей месяц согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

3.13. Педагогическим работникам МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливается ежегодная денежная выплата к началу учебного года. Порядок и условия осуществления ежегодной денежной выплаты производятся в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28

декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Работодателю необходимо принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

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

4.6. Специалистам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования, расположенных на территории муниципального образования Успенский район к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час

работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

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

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о порядке

установления стимулирующих выплат, премирования работников, установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район (Приложение №4).

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

6. Оплата труда директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина и заместителей директора.

6.1. Заработная плата директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора, заместителей директора образовательной организации определяется трудовым договором.

6.3. Органы исполнительной власти Успенского района - главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых находится МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать директору МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и средней заработной платы работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина устанавливается в кратности от 1 до 8.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директору МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина определяется в соответствии с приложением №9 к настоящему Положению.

Условия оплаты труда директора, его заместителей могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы директора, заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Директору МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению МКУ «Управление образованием администрации муниципального образования Успенский район» с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципальных заданий.

6.4. Должностные оклады заместителей директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей директора определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.5. С учетом условий труда директору МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Стимулирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, установленными главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находятся организация.

Размеры стимулирования директора, порядок и критерии стимулирующих выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

6.7. Директору МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом МКУ «Управление образованием администрации муниципального образования Успенский район».

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина формируется и утверждается директором в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом МАОУСОШ №2 им. Ю.А.Гагарина.

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

7.5. Численный состав работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов услуг, установленных учредителем.

Приложение № 1 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

**Базовые оклады (базовые должностные оклады),
базовые ставки заработной платы по профессиональным
квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным
окладам), базовым ставкам заработной платы**

1. По занимаемым должностям работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: 6056,00 рублей (с 01.10.2022г.)	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: 6862,00 рублей (с 01.10.2022г.)	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: 8474,00 рублей (01.10.2022г.)	
	для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года №1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", - 8794,00 рублей	
1	2	3

3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,10
4	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: 9282,00 рублей (с 01.10.2022г.)	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения) ⁵ ; старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения)	0,10

1 За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

2 Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3 За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

5 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. По профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Успенского района

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад): 5956,00 рубля (с 01.10.2022г.)	
	1 квалификационный уровень: Агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель,* инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад): 6056,00 рубль (с 01.10.2022г.)	
2.1	1 квалификационный уровень: Администратор, диспетчер, инспектор. Инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00

1	2	3
2.2	2 квалификационный уровень:	
	Заведующая машинописным бюро, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	0,04 0,04 0,07
2.3	3 квалификационный уровень:	
	Заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела производитель работ (прораб), включая старшего. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	0,15 0,13
2.4	4 квалификационный уровень:	
	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик, (гаража). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17 0,15
2.5	5 квалификационный уровень:	
	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
3	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад)- 6662,00 рублей (с 01.10.2022г.)	
3.1	1 квалификационный уровень:	
	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер- ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист, (всех наименований), художник, юрисконсульт, контрактный управляющий, специалист по охране труда	0,00
3.2	2 квалификационный уровень:	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	0,07

3.3	3 квалификационный уровень:	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	0,1
1	2	3
3.4	4 квалификационный уровень:	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
3.5	5 квалификационный уровень:	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 9082,00 рублей (с 01.10.2022г.)	(с
4.1	1 квалификационный уровень:	
	Начальник отдела	
4.2	2 квалификационный уровень:	
	Главный (диспетчер, инженер, экономист, энергетик, бухгалтер)	
4.3	3 квалификационный уровень:	
	Директор (начальник, заведующий) филиала другого обособленного структурного подразделения	

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

1. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а **80** процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере **80** процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю. Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

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

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина применяется при оплате:

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

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

— при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

— при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 приложения N 2 к настоящему Положению;

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

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

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

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

**Положение
о порядке установления стимулирующих выплат,
премирования работников, установления
персонального повышающего коэффициента работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №2
имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина
муниципального образования Успенский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», 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» (в редакции Постановления администрации муниципального образования Успенский район от 07.10.2022 г. №1429), Уставом школы.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 имени Героя Советского Союза Ю.А. Гагарина муниципального образования Успенский район в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициатив.

Настоящее Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, за неаудиторную (внеурочную) деятельность в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

2. Оплата неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

2.1 Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

- за заведование элементами инфраструктуры:
учебными кабинетами -100 рублей, лабораториями- 100 рублей,
мастерскими- 100 рублей, музеем- 100 рублей, спортивным залом- 100
рублей, спортивной площадкой- 100 рублей.
- за проверку письменных работ:
сумма оплаты за проверку тетрадей из расчета ставки (при учебной
нагрузке 18 часов):

Начальные классы- 400 руб.;	Биология- 250 руб.;
Русский язык- 400 руб.;	Химия- 250 руб.;
Математика- 400 руб.;	Физика- 250 руб.;
Иностранный язык- 250 руб.;	ИЗО- 250 руб.;
История- 250 руб.;	География- 250 руб.;

- обеспечение технического сопровождения Центра дистанционного
образования-1000 руб.;
- за осуществление функций инспектора по охране прав детства 1000 руб.;
- ведение протоколов общественных органов, участвующих в управлении
школой: трудового коллектива- 200 рублей, Совета школы- 500 рублей,
совещаний при директоре – 200 рублей, педагогического совета- 500
рублей, Наблюдательного совета- 500 рублей, общешкольных родительских
собраний-200 рублей
- за ведение протоколов заседания Штаба воспитательной работы- 200
рублей, Совета профилактики – 500 рублей;
- за обеспечение музыкально-технического сопровождения мероприятий
различного уровня- 2000 рублей;
- за проведение профилактической работы среди детей и подростков,
пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического
просвещения (учителя физической культуры за ставку заработной платы)-
2000 рублей;
- учителю информатики за техническое сопровождение и организацию
работы сети, обслуживание персональных компьютеров, мультимедийного
и интерактивного оборудования- 3000 рублей;
- учителю информатики за работу школьного сайта- 1500 рублей;
- руководство методическими объединениями, осуществление функций
тьютора, наставничество- 500 рублей;
- за организацию методического сопровождения учителей начальной
школы- 3000 рублей;
- организация работы с учащимися в школьной теплице, на территории
школы- 3000 рублей;
- организация работы по составлению учебного расписания, замещения
уроков- 5000 рублей;
- организация работы школьного музея (музейной комнаты)- 3000 рублей.
- организация работы в классе казачьей направленности – 5000 рублей;
- ответственному за организацию работы по обработке персональных
данных-2000 рублей.

- организация профориентационной работы в школе педагога-психолога, в том числе по направлению «Проектория» - 1000 рублей.
- организация профориентационной работы в школе педагога дополнительного образования, в том числе по направлению «Билет в будущее» - 1000 рублей.
- организация работы в системе «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края» - 3000 рублей.
- организация работы в АИС «Сетевой город», ФГИС «Моя школа» - по 4000 рублей за каждую систему.
- организация работы на платформе ЦОС «Сферум» - 4000 рублей .
- организация и выполнение работ по обеспечению антитеррористической безопасности учащихся и работников школы- 3000 рублей.
- организация работы психолого-педагогического консилиума- 2000 рублей.
- руководителю Профсоюзного комитета школы-2000 рублей.
- ответственному за безопасность дорожного движения-3000 рублей;

2.2 Оплата неаудиторной (внеурочной) деятельности предусматривает установление выплат за проведение занятий по внеурочной занятости обучающихся в рамках федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в школе

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн- доплата за внеурочную деятельность

Стп- стоимость педагогической услуги

Ук- количество учащихся в классе(группе)

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

2.3. Порядок установления выплат

2.3.1. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность распределяются Советом МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

2.3.2. Решение Совета МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем.

2.3.3. 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.

2.3.4. На основании решения Совета МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина директор школы издает приказ об установлении выплат работникам школы.

2.3.5. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность могут устанавливаться два раза в год на определенный срок: с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. планируемого периода- с ежемесячной выплатой и выплачиваться одновременно с заработной платой за фактически отработанное время, либо же могут устанавливаться ежемесячно за фактически отработанное время.

3. Размер и виды стимулирующих выплат педагогическому персоналу, осуществляющему учебно-воспитательный процесс.

Наименование должности	Основания для стимулирующих выплат	Размер денежной выплаты (руб.)
	1. Достижения в учебной деятельности	
Учитель	1.1.Результаты выполнения учащимися экзаменационных работ, проведенных в период государственной (итоговой) аттестации выпускников:	
	- в форме и по материалам ЕГЭ (ОГЭ) выше краевого показателя;	2500
	- отсутствие учащихся, не преодолевших порог успешности на ЕГЭ (ОГЭ) по русскому языку/математике	3000
	- отсутствие учащихся, не преодолевших порог успешности на ЕГЭ по предметам по выбору	2000
	- отсутствие учащихся, не преодолевших порог успешности на ОГЭ по предметам по выбору	1000
Учитель	1.2. Высокое качество знаний (выше среднего по школе) по результатам промежуточной аттестации одновременно во всех классах, в которых преподает учитель в соответствии с учебной нагрузкой по данным мониторинга -	
	- за четверть/полугодие - за учебный год	2000 3000
Учитель	2. Развитие научно-познавательной, творческой, социальной деятельности учащихся, формирование основных компетентностей обучающихся	
Учитель	2.1.Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных мероприятий различного уровня: <u>Муниципальный</u>	

	1 место (победитель) Призер Лауреат (дипломант) <u>Зональный</u> Победитель Призер Лауреат (дипломант) <u>Краевой</u> Победитель Призер Лауреат (дипломант) <u>Федеральный</u> 1 место (победитель) Призер Лауреат (дипломант)	700 500 500 1000 800 800 3 000 2000 2000 5000 3000 5000
Учитель	2.2. Подготовка победителя Всероссийской олимпиады школьников: Краевой этап Федеральный этап	10 000 15 000
Учитель	2.3. Подготовка призёра Всероссийской олимпиады школьников: Краевой этап Федеральный этап	7000 12 000
Учитель	2.4. Результаты научно-практической деятельности обучающихся (участие, подтверждённое документально, в научно-практических конференциях различного уровня, проектная деятельность обучающихся на различном уровне): муниципальный региональный федеральный	1000 2000 3000
Учитель	2.5. Результативность участия обучающихся в социально-значимых проектах и акциях различного уровня, в том числе работа в классах казачьей направленности	От 1000 до 5000
Учитель	3. Качество работы учителя с учащимися (на уроках и во внеурочной деятельности)	

	3.1.Высокая степень активности учащихся во внеклассных мероприятиях: КВН, интеллектуальные игры, вечера, утренники и т.п. от 10 до 20 человек от 20 до 30 человек свыше 30 человек	1000 2000 3000
Учитель	3.2.Охват всеми видами отдыха и внеурочной занятости учащихся начальникам лагерей: от 10 до 15 человек от 15 до 25 человек свыше 25 человек	1000 3000 6000
Учитель	3.3. Высокий уровень организации работы творческих, предметных кружков различной направленности (не менее 2-х часов в неделю)	2000
Учитель	3.4. Высокий уровень организации работы кружка туристско-краеведческой направленности (не менее 2-х часов в неделю)	2000
Учитель	3.5. Высокий уровень организации и проведения соревнований в рамках Всекубанской спартакиады учащихся	2000
Учитель	3.6.Организация работы учащихся по выпуску школьной газеты	2000
Учитель	3.7. Высокий уровень организации работы школьного музейного клуба	1000
Учитель ОБЖ Учитель ОБЖ	3.8. Высокий уровень организации работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма и безопасность дорожного движения	2000
	3.9. За высокий уровень организации работы по военно-патриотическому воспитанию (Пост №1)	3000
Учитель	3.10. Высокий уровень подготовки и проведения открытого мероприятия (урока) с освещением в СМИ, на сайте школы	1500
Учитель	3.11. Высокий уровень организации и проведения общешкольных массовых мероприятий (за одно мероприятие): предметных вечеров, тематических линеек, утренников, собраний, лекториев, торжественных мероприятий и т.д. (за каждое)	2000
Учитель	3.12. Использование в учебно-воспитательном процессе внешних обучающихся (воспитывающих) ресурсов (предприятий и	1000

	организаций, музеев, театров, библиотек, учреждение профессионального и дополнительного образования, за каждое проведенное мероприятие)	
Учитель	3.13. Сопровождение учащихся при организации подвоза школьным автобусом к месту учебы и обратно	2000
Учитель	4.Качество работы классного руководителя	
Учитель	4.1.Отсутствие учащихся, допустивших нарушение правил поведения учащихся (отсутствие опозданий и пропусков, наличие школьной формы и т.п.)	500
Учитель	4.2. Отсутствие учащихся, выявленных в нарушение Закона КК №1539: - по итогам месяца - по итогам года (один раз в год)	1000 2000
Учитель	4.3. Охват горячим питанием учащихся класса 100% (один раз в четверть)	1000
Учитель	4.4 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)	2000
Учитель	4.5. Эффективная организация дежурства класса по школе	1000
Учитель	5.Высокие академические и творческие достижения учителя, методическая работа	
Учитель	5.1.Победа или успешное участие в профессиональных конкурсах разного уровня (подтверждается документально): -краевой -федеральный	3000 5 000
Учитель	6.Обеспечение оптимальных условий для качественного обучения в закрепленном производственном участке (кабинете, мастерской, спортивном зале, музее и др.)	
Учитель	6.1.Образцовое содержание производственного участка	5000
Учитель	6.2. Качественная подготовка кабинетов (в т.ч. мастерских, спортивных залов) к новому учебному году,	2000
	6.3.Активное участие в проведении ремонтных работ по подготовке к новому	3000

	учебному году	
Учитель	6.4. Руководство Центром гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста»	5500
Учитель	7. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 1000 до 3000
	7.1. Организация работы по созданию и размещению публикаций о проведенных мероприятиях на школьных страницах в соц.сетях (в Телеграмм-канале, Одноклассниках, ВКонтакте)	1000 за каждую соц.сеть

3. 1. Размер и виды стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу, не связанному с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)

Должность	Основания для стимулирующих выплат	Сумма выплаты, руб.
Заместители директора по УВР, УМР, ВР Заместители директора по УВР, УМР, ВР	3.1. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	3000
	3.2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	От 3000 до 6000
	3.3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3000
	3.4. Высокий уровень организации работы с пенсионным фондом, центром занятости населения	2000
	3.5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	От 1000 до 4000
	3.6. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей	От 1000 до 2500
	3.7. Высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы.	От 1000 до 5500
	3.8. Высокий уровень организации работы центра дистанционного образования	От 1000 до 4000
	3.9. Высокий уровень реализации программ, проектов, направленных на сохранение и укрепление физического, психического здоровья	От 1000 до 6000

	учащихся	
	3.10. Качественная организация работы по вовлечению и сопровождению педагогов и учащихся в разных конкурсах и проектах в сфере образования	От 1000 до 3500
	3.11. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 3000 до 5000
	3.12 Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 3000 до 7000
	3.13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса), по итогам квартала	2000
Заместитель директора по ВР	3.14. За проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения (за ставку заработной платы)	2000
	3.15 Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 3000 до 7000
Заведующий хозяйством	3.16. Высокий уровень организации работы по энергосбережению, энергоэффективности	От 1000 до 6000
	3.17. Высокий уровень проведения ремонтных работ	От 1000 до 5000
	3.18. Организация работы по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности	От 1000 до 5000
	3.19. Организация работы по обеспечению санитарных правил и норм	От 1000 до 5000
	3.20. Отсутствие предписаний служб контроля и надзора (по итогам полугодия)	3000
	3.21. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 3000 до 5000
	3.22. Высокий уровень исполнительской дисциплины, высокая интенсивность и напряженность труда	2000
Контрактный управляющий	3.23. Высокий уровень подготовки документации и отчетности по закупочной деятельности	10 000
	3.24. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение договорных обязательств, предоставление, проведение мониторинга и т. п.)	3000

	3.25. Высокий уровень организации работы по оказанию дополнительных платных образовательных услуг (ведение необходимой документации, отчетности и др.)	5000
	3.26. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 2000 до 5000
	3.27. Высокий уровень организации закупочной деятельности (проведение торгов, заключение договоров, размещение на сайте и т.д.)	От 1000 до 6000
Педагог-психолог. Социальный педагог	3.28. За проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения (за ставку заработной платы)	1000
	3.29. За победу и успешное участие в профессиональных конкурсах: муниципальный уровень: призер победитель краевой уровень: участник призер победитель	1000 2000 2000 3000 5000
	3.30. Высокие результаты в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей и их родителями (посещаемость в урочное и внеурочное время, успеваемость, отсутствие правонарушений и преступлений)	От 1000 до 5000
	3.31. Высокий уровень проведения психологического консультирования педагогов, работающих с использованием дистанционных образовательных технологий	От 1000 до 5000
	3.32. Положительная динамика коррекционной работы	От 1000 до 5000
	3.33. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 1000 до 3000
	3.34. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 1000 до 2000
	3.35. За высокий уровень организации внеклассной работы с учащимися (подготовка праздников, концертов и т.п., организация внеурочной занятости)	От 1000 до 5000
Педагог дополнительного образования		

	3.36. За победу и успешное участие в профессиональных конкурсах: муниципальный уровень: призер победитель краевой уровень: участник призер победитель	1000 2000 2000 3000 5000
	3.37. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 1000 до 3000
	3.38. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 1000 до 2000
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	3.39. Обеспечение комфортной среды в Центре детских инициатив (информативной, технологической, эстетической)	3000
	3.40. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 3000 до 5000
	3.41. Высокий уровень участия школьников в детских общественных объединениях («Орлята России», «Юнармия», «РДШ», «Большая перемена», «Союз казачьей молодежи», «Юные жуковцы» и др.)	5000
	3.42. За организацию работы по развитию школьного самоуправления	3000
Библиотекарь	3.43. Высокий уровень участия в общешкольных и районных мероприятиях (проведение библиотечных уроков, классных часов, выставок и т.д.)	От 1000 до 5000
	3.44. Оформление внутришкольных тематических выставок	1500
	3.45. Высокий уровень читательской активности учащихся	От 500 до 3000
	3.46. За победу и успешное участие в профессиональных конкурсах: муниципальный уровень: призер победитель краевой уровень: участник призер победитель	1000 2000 2000 3000 5000

	3.47. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 2000 до 5000
	3.48. Методическая помощь в разработке внеклассных мероприятий, направленных на повышение качества образования и развитие общечеловеческих ценностей	От 1000 до 2000
	3.49. Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	2000
	3.50. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 1000 до 2000
Обслуживающий персонал (уборщик, дворник, гардеробщик)	3.51. Образцовое содержание производственного участка, отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	От 1000 до 3000
	3.52. Высокий уровень проведения ремонтных работ	От 3000 до 5000
	3.53. Образцовое содержание туалетов	От 1000 до 3000
	3.54. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 1000 до 3000
	3.55. Высокий уровень исполнительской дисциплины, высокая интенсивность и напряженность труда	1000
Рабочий	3.56. Высокий уровень исполнительской дисциплины (оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, контроль за содержанием в исправном состоянии коммунальных сетей)	От 1000 до 5000
	3.57. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (уборка территории школы, расчистка снега, покос травы)	От 1000 до 4000
	3.58. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 1000 до 3000
	3.59. Высокий уровень проведения ремонтных работ в рамках подготовки школы к новому учебному году	От 1000 до 5000
Шеф-повар	3.60. Высокий уровень исполнительской дисциплины (обеспечение требований СанПиН, отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания, качественное ведение документации)	От 3000 до 8000
	3.61. Высокий уровень проведения ремонтных	От 1000

	работ в рамках подготовки школы к новому учебному году	до 3000
	3.62. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний Роспотребнадзора, высокое качество приготовления пищи)	От 2000 до 5000
	3.63 Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 2000 до 5000
	3.64. Высокая интенсивность и напряженность труда	От 2000 до 5000
Повар	3.65. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний Роспотребнадзора, высокое качество приготовления пищи)	От 2000 до 5000
	3.66. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 2000 до 5000
	3.67. Высокая интенсивность и напряженность труда	От 2000 до 4000
Кухрабочий, кладовщик, мойщик посуды	3.68. Образцовое содержание производственного участка и прилегающей территории	От 1000 до 3000
	3.69. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 1000 до 3000
	3.70. Высокий уровень проведения ремонтных работ в рамках подготовки школы к новому учебному году	От 1000 до 3000
Делопроизводитель	3.71. Подготовка и оформление трудовых договоров, дополнительных соглашений	От 3000 до 6000
	3.72. Ведение учета военнообязанных работников школы, ведение трудовых книжек	4000
	3.73. За своевременную и качественную отчетность (в пенс. фонд и т.д.)	От 1000 до 2000
	3.74. Высокая организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	От 1000 до 2000
	3.75. За ведение работы по оформлению больничных листов (определение стажа работы, ведение реестра больничных листов и т.д.)	2000
	3.76. За ведение работы с документацией по компенсации за коммунальные услуги педработникам	2000
	3.77. Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам работы (за месяц,	От 1000 до 7000

	квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Водитель	3.78. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	От 5000 до 9000
	3.79. Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации и родителей школы	От 5000 до 9000
	3.80. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 2000 до 4000
Механик	3.81. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	От 1500 до 3000
	3.82. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	От 500 до 3000
Специалист по охране труда	3.83. За своевременную и качественную отчетность (в Центр занятости и т.д.)	3000
	3.84. Высокий уровень проведения мероприятий по технике безопасности и охране труда	5000
	3.85. Отсутствие нарушений техники безопасности и несчастных случаев в организации (по итогам года)	От 1000 до 3000

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 (присовпадения 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»- 3000 рублей
- имеющим звание «Заслуженный учитель РФ»- 5000 рублей
- награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 2000 рублей
- имеющим звание «Отличник народного просвещения» - 2000 рублей
- награжденным грамотой Министерства образования – 1000 рублей.

Стимулирующие выплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия выплачиваются ежемесячно.

7. Материальная помощь работникам школы

7.1. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- От 3000 (трех тысяч) рублей до 5000 (пяти тысяч) рублей - приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов (на лечение работника), платные медицинские услуги - при предоставлении медицинских и подтверждающих фактические расходы документов;
- 5000 (пять тысяч) рублей - непредвиденные ситуации, повлекшие за собой значительные материальные затраты: стихийное бедствие, пожар, несчастный случай, хищение личного имущества работника и другие - на основании документов, подтверждающих фактические обстоятельства;
- 5000 (пять тысяч) рублей - одинокой матери, воспитывающей двух и более детей;
- 5000 (пять тысяч) рублей - потеря близкого родственника (муж/жена, дети, родители или лица их заменяющие) - на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- 5000 (пять тысяч) рублей - в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие пять лет женщины, 55 и каждые последующие пять лет мужчины);
- В размере оклада - увольнение в связи с выходом на пенсию;
- 4500 (четыре тысячи пятьсот) рублей – в связи со свадьбой работника, детей работника

7.2. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

Материальная помощь одному работнику может оказываться не более трех раз в год.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, не превышает 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

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 2000 рублей в месяц.

8.2. Работникам, являющимся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, путем их трудоустройства по основному месту работы в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в течение трех лет со дня трудоустройства.

9. Стимулирующие выплаты за организацию работы по предупреждению несчастных случаев и соблюдению техники безопасности обучающимися во время учебно-воспитательного процесса

9.1. В целях организации работы по предупреждению несчастных случаев и соблюдению техники безопасности обучающимися во время учебно-воспитательного процесса в размере 3000 рублей ежемесячно.

11. Стимулирующие выплаты классным руководителям

11.1. Классным руководителям устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы с учащимися в размере 4000 рублей;

11.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство (п.11.1), установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

12. Стимулирующие выплаты исполняющим обязанности директора, заместителей директора

12.1. Выплаты стимулирующего характера исполняющим обязанности директора в период его временной нетрудоспособности, нахождения в трудовом отпуске, в командировке производятся в размере не менее 100% оклада руководителя за фактически отработанное время.

12.2. Выплаты стимулирующего характера исполняющим обязанности заместителей директора в период его временной нетрудоспособности, нахождения в трудовом отпуске, в командировке производятся в размере не менее 100% оклада руководителя за фактически отработанное время.

13. Порядок установления выплат

13.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

13.2. Директор представляет Совету МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласованную с профсоюзным комитетом, являющихся основанием для выплат.

13.3. Решение Совета МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем.

13.4. 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.

13.5. На основании решения Совета МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы.

13.6. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина устанавливаются в следующем порядке:

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

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

13.6.3 Стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), а также выплаты, указанные в п. 4, 5, 6 настоящего Положения, 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.

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина

А. Р. Кулиева

Приложение № 5 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы в МАОУСОШ №2 им. Ю.
А. Гагарина

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2.	За работу в образовательных организациях -центрах дистанционного образования детей-инвалидов	20
3.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных организаций, а также руководителям и специалистам структурных подразделений учреждений, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность	15
4.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
6.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
7.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

Приложение №6 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ **осуществления выплат стимулирующего характера отдельным** **категориям работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина**

1. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

– при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина устанавливаются из расчета **3000** рублей в месяц;

– при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплаты отдельным категориям работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина осуществляются пропорционально отработанному времени;

– предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать **3000** рублей.

3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.декабря 2014 года №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"- в соответствии с трудовым законодательством.

4. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим порядком.

5. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина для выплаты заработной платы.

6. Выплата осуществляется в рамках утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в целях обеспечения стимулирования следующих отдельных категорий работников:

за счет средств краевого бюджета:

1. учителя;

2. другие педагогические работники (музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);

3. учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

4. медицинские работники (старшая медицинская сестра (фельдшер), медицинская сестра);

5. обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений);

за счет средств муниципального бюджета:

1. обслуживающий персонал (водитель автомобиля, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер).

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

Приложение № 7 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления доплат педагогическим работникам в возрасте до 35
лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания
образовательной организации профессионального или высшего образования
в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту
работы и по основной должности в соответствии с полученной
квалификацией

1. Размер доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией составляет 3000 рублей в месяц.

2. Доплата устанавливается педагогическому работнику в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудоустроенному в МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина муниципального образования Успенский район, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего пункта: днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога; исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

3. Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты); выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между МАОУ СОШ №2 им. Ю. А. Гагарина муниципального образования Успенский район и молодым педагогом выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

4. Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Успенский район, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

5. В Правовом акте МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей".

МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"- в соответствии с трудовым законодательством.

7. Выплата (доплата) является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательной организацией для выплаты заработной платы.

8. Выплата (доплата) осуществляется в рамках утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания за счет средств краевого бюджета.

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

Р1

Приложение №8 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года
педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина

1. Настоящий порядок определяет механизм осуществления с 1 августа 2022 года ежегодной выплаты к началу учебного года (далее- ежегодная выплата).

2. Размер ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина устанавливается в сумме 5 750 рублей.

3. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года (включительно).

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"- в соответствии с трудовым законодательством.

5. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет.

6. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

7. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

8. Ежегодная выплата педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

9. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, является составной частью заработной платы педагогического работника и осуществляется в рамках утвержденного объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания за счет средств краевого бюджета.

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

Приложение №9 к
Положению об отраслевой системе
оплаты труда
работников МАОУСОШ №2 им.
Ю. А. Гагарина

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников для определения
размера должностного оклада директора МАОУСОШ №2 им
Ю. А. Гагарина муниципального образования Успенский район**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

2. Должностной оклад директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет **до 8 размеров** указанной средней заработной платы.

3. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации, независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

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

4. Расчёт средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора МАОУСОШ №2 им. Ю. А. Гагарина.

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

6. При определении среднемесячной численности работников организации учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих

на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

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

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

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

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

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю. А. Гагарина



А. Р. Кулиева

**Приложение №5
к коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина



А.Р. Кулиева

(Ф.И.О.)

2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета



С.М. Чернышова

(Ф.И.О.)

2022 г.

Соглашение по охране труда на 2023 год

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщи н	Всего	В т.ч. женщи н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>I. Организационные мероприятия</i>										
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	шт	29	15,0	до 31.12.2023	специалист по охране труда	6	6	6	6
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда,	чел	1	2,0	до 03.2023	специалист по охране труда				

20

	уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.									
3	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.	шт	1	5,0	до 31.12.2023	специалист по охране труда				
4	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	шт	30	0	до 31.12.2023	специалист по охране труда				
5	Разработка программ инструктажей по охране труда.	шт	12	0	до 31.12.2023	специалист по охране труда				
6	Обучение работников навыкам оказания первой помощи.	чел	3	2	до 03.2023	специалист по охране труда				
II. Технические мероприятия										
1.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	шт	6	6,0	до 10.2023	специалист по охране труда, заведующая хозяйством	6	6	6	6
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований); психиатрического освидетельствования, согласно приказа Минздрава от 22.05.2022г №342н.	чел	67	150,0	до 09.2023	специалист по охране труда				
2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	шт.	3	1,2						

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.	чел	19	20,0	до 03.2023	специалист по охране труда				
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	чел	19	10,0	до 03.2023	специалист по охране труда				
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).	чел	1	3,0		заведующая хозяйством				
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта										
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).	шт	1	0	До 06.2023	С.М. Чернышова				
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	шт	2	1,0	До 06.2023	Д.М. Тхакушинова				

Приложение №6

к коллективному договору
СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина



А.Р. Кулиева

(Ф.И.О.)

2022 г.

Председатель профсоюзного
Комитета



С.М. Чернышова

(Ф.И.О.)

2022 г.

**Перечень профессий и работ, при выполнении
которых работникам предоставляются спецодежда, спецобувь и другие
средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными
нормами**

№ п/п	Наименование профессий или работ	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Постановление Минтруда РФ, пункт
1	2	3	4	5
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов дежурные	1 шт. 12 пар дежурные	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 11
2	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 19
3	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министрест

		или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 30
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 32
5	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 4 пары до износа до износа	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 38
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 49
7	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 60

		материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный	2 шт. 1 шт.	
8	Учитель физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 12 пар до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 62
9	Учитель химии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 66
10	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных	1 шт. 2 шт. до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г.

		материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	№997н, п. 92
11	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 122
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 135
13	Учитель технологии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа дежурные	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 127
14	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 171

15	Инженер-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 189
16	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты от 09.12.2014г. №997н, п. 122

**Приложение № 7
к коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

А.Р. Кулиева

(Ф.И.О.)

2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета

С.М. Чернышова

(Ф.И.О.)

2022 г.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	
1.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Средство гидрофильного действия Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие,	100 мл 100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах) 200 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 1, 2,

88

		восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	7, 9, 10.
2.	Уборщик производственных помещений	Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 7, 10.
3	Водитель	Средство гидрофильного действия Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 1, 2, 7, 10.
4	Механик	Средство гидрофильного действия Мыло или жидкие моющие средства	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 1,7.
5	Заведующий хозяйством	Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г.

				№1122н, п. 2, 7, 10.
6	Кладовщик	Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 7, 10.
7	Кухонный рабочий	Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 7, 10, 5.
8	Мойщик посуды	Средство гидрофобного действия Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) 100 мл 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 7, 10, 5.
9	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие	Приказ Министерства

000

		Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл	здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 7, 5.
10	Шеф-повар	Мыло или жидкие моющие средства Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 7, 5.
11	Учитель физики	Средство гидрофобного действия Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 10.
12	Учитель химии	Средство гидрофобного действия Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 2, 10.
13	Учитель технологии	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального

7)

8)

9)

				развития РФ от 17.12.2010г. №1122н, п. 7.
--	--	--	--	---

1004

**Приложение №8
к коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МАОУСОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Председатель профсоюзного
Комитета



А.Р. Кулиева



С.М. Чернышова

(подпись)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(Ф.И.О.)

2022 г.

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина, замещающие должности педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, учитель имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть использован по частям.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели заявлением в письменном виде. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска

педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

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

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

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МАОУСОШ №2 им. Ю.А. Гагарина системой оплаты труда.

**Приложение № 9
к коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

А.Р. Кулиева

(подпись) (Ф.И.О.)
2022 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета

С.М. Чернышова

(подпись) (Ф.И.О.)
2022 г.



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

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

	безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
Преподаватель образовательных	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

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

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью 108 листов
Директор МАОУ СОШ №2 А.Р. Кулиева
И.о. председателя профкома С.М. Чернышова

