

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Славгородская средняя общеобразовательная школа»
на 2025 – 2028 годы**

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации


_____ Н.В. Коржова
« 28 » _____ марта 2025 года

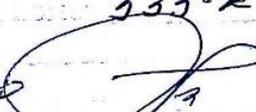
Представитель работодателя
Директор


_____ Пирская
« 28 » _____ марта 2025 года



Коллективный договор подписан
« 28 » _____ марта 2025 года

Получено в печать _____ р
_____ г.
красноярский край, г. Славгород
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Славгородская средняя общеобразовательная школа»
г. Славгород, ул. Советская, 7
гос. рег. № 509080803
02 04 26
533-к
Директор
Т.П. Фомин



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора школы Светланы Анатольевны Пирской, далее именуемый «Работодатель» с одной стороны и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Нины Владимировны Коржовой, с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию в размере 1% от заработной платы.

1.5. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение его срока действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ «ЦЗН г. Славгорода».

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты

труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивается заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и 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 организации показателей и критериев.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. Работники школы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этой же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную

оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

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

Работник организации должен быть ознакомлен под подпись с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в очередной отпуск.

2.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.8. Установить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств.

2.9. Установить выплату единовременного пособия при увольнении с должности в связи с выходом на пенсию по возрасту работникам образовательных организаций в размере одного должностного оклада (из фонда экономии заработной платы).

2.10. Стороны считают, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им 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 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ). (Приложение 1).

3.2.2. Ознакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка под подпись.

3.3. Регулировать продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. (Приложение 2).

О времени начала отпуска известить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не

менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа и с согласия работника за дополнительную оплату.

3.7. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте - в виде проекта и составлять тарификацию в сентябре.

3.8. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.9. Распределять учебную нагрузку учителей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.12. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России, в частности, приказом 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».

При рассмотрении вопросов об установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, учитывать следующее:

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536.

Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, учитывать следующее:

При применении пункта 2.1 приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

При применении пункта 2.2 приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.14. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

3.15. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома исходя из 36-часовой рабочей недели на ставку заработной платы – женщины, 40- часовой рабочей недели на ставку заработной платы – мужчины (ст. 91 ТК РФ).

3.16. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному

основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству определяются соглашением между работодателем и работником.

3.16. Предоставлять ежегодный очередной отпуск работнику, внося изменения в график предоставления отпусков, в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение.

3.17. Работникам, имеющим инвалидность, дополнительно предоставляется 2 календарных дня оплачиваемого отпуска.

3.18. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.19. По заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;

3.20. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день следующей продолжительностью следующим работникам школы:

- директору школы - 5 дней;
- главному бухгалтеру - 4 дня;
- бухгалтеру – 3 дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4. ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится на основании Положения по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Славгородская СОШ» (Приложение 3).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.2.2. Обеспечить равной оплатой за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.2.3. Формировать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп по соответствующим должностям и профессиям, не допускать определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, а также использования таких понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

4.2.4. Формировать месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и

нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

4.2.5. Дифференцировать размеры оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

4.2.6. Перераспределять средства, предназначенные на оплату труда (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум или более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

Формировать фиксированные размеры ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

4.2.7. Направлять бюджетные ассигнования, предусматриваемые краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

4.2.8. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.9. Определять размеры 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.10. Создать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

4.2.11. Применять типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.2.12. Определить продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре», положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

4.2.13. Финансово обеспечить малокомплектные образовательные организации и образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, реализующие основные общеобразовательные программы, включающие в том числе затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависящие от количества обучающихся;

Регулировать оплату труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций (филиалов), в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплексы, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.).

Регулировать оплату труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуются объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

При проведении учебных занятий в малокомплектных организациях допускается объединение в группы обучающихся по образовательным программам начального общего образования из нескольких классов.

Количество обучающихся в классе определяется в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28 (далее – «Правила») исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, соблюдении требований к расстановке мебели в учебных кабинетах. Комплектование классов (групп) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья проводится в зависимости от указанной в пункте 3.1.1 Правил категории обучающихся.

4.2.14. Определить размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры

премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

4.2.15. Обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27.12.1997 г. № 1631 «О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края» в части установления районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – 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 получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении 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 Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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.

4.5. Учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

4.6. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.7. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – «ЕГЭ») и основного государственного экзамена (далее – «ОГЭ») в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы

(должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.

4.8. Оплата труда учебно- вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основании окладов с учетом повышения ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

4.9. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда) минимальный размер оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.10. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.11. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.12. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

4.13. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.14. Производить премирование за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы на основании Положения о премировании работников МБОУ «Славгородская СОШ» (Приложение 4).

4.15. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

4.16. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

4.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: «16» числа текущего месяца - за первую половину месяца и «01» числа

следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц.

4.18. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.19. Выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

4.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.21. Проводить совместно с первичной профсоюзной организацией мониторинг системы оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников.

4.22. Совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

В целях повышения социального статуса работников системы образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, совместно с первичной профсоюзной организацией вырабатывать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

Руководствоваться при установлении оплаты труда:

- постановлением Правительства Алтайского края от 23 октября 2017 года № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»;

- приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22 марта 2018 года № 15-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края»;

- приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22 марта 2018 года № 16-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края,

- другими приказами и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

4.23. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Славгородская СОШ».

Должностной оклад руководителя ОО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей ОО.

Должностные оклады руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений) устанавливаются - на 40 - 50 процентов ниже должностных окладов

руководителя ОО.

К должностному окладу руководящих работников образовательных организаций могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

4.24. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности (Приложение 5). Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюза.

Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.25. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ

Работодатель обязуется:

5.1.1. На основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими учреждения, определять потребность в подготовке педагогов.

5.1.2. Содействовать трудоустройству выпускников педагогических учреждений высшего и среднего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах.

5.1.3. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров учреждения.

5.1.4. Принимать меры по недопущению увольнения педагогических работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата педагогических работников в течение учебного года.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможном массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

5.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90

календарных дней.

5.2.3. Производить оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических

работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.2.4. Осуществлять оплату и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

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

5.2.6. Аттестационная комиссия Министерства образования и науки Алтайского края принимает решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока её действия, если они имели её по состоянию на 1 сентября 2023 года, без проведения аттестации только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.2.7. Предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию (в случае представления результатов профессиональной деятельности, полученных на территории Российской Федерации).

5.2.8. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

5.2.9. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после

выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию Министерства образования и науки Алтайского края, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией Министерства образования и науки Алтайского края решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При приёме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

5.2.10. Руководителям профессиональных методических объединений (краевых, муниципальных, городских методических объединений краевых образовательных организаций) по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации, руководителя муниципального органа управления образованием устанавливать высшую квалификационную категорию, при работе в той же должности.

5.2.11. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании по профилю преподаваемого предмета или диплом о профессиональной переподготовке, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

5.3. При сокращении численности или штата работников предпринимать следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест;
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний приём работников;
- перейти на режим неполного рабочего дня;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные места, при наличии у них необходимой квалификации.

5.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников, работающим 6-8 часов в день, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда работников.

6.1.2. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности организаций, проведение ежегодных обязательных профилактических осмотров

работников организаций, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Вести учет и ежегодный мониторинг по несчастным случаям и условиям труда в образовательных организациях, проводить анализ причин производственного травматизма работников образования, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год.

6.1.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.5. Предоставлять информацию (по предварительному запросу первичной профсоюзной организации) о состоянии производственного травматизма в истекшем году, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности и их причины, выделении образовательной организацией денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

6.1.6. Обеспечить контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждения с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.1.7. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Обеспечить организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов, в установленном законодательством порядке.

6.2. В соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.2.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, оценки уровней профессиональных рисков.

6.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (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 производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.4. Создать в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда, в которую входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

6.2.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в установленном законодательством порядке.

6.2.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2.7. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.

6.2.8. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение 7).

6.2.9. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.2.10. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводить весенне-осенний осмотр зданий и сооружений образовательных организаций.

6.2.11. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов должностного оклада по занимаемой должности для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей.

6.2.12. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника в случае его смерти, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере двух должностных окладов и при условии доказанности, что смерть наступила от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

6.2.13. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, в размере должностного оклада и при условии доказанности, что несчастный случай, связан с производством, или профессионального заболевания.

6.2.14. Организовывать проведение мероприятий в рамках Всемирного Дня охраны труда.

6.2.15. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности работников - членов выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченного по охране труда, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей первичной профсоюзной организации в создаваемых в организации комиссиях.

6.2.16. Производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.17. Совершенствовать работу по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

6.3. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.4. Рассматривать заключение выборного органа первичной профсоюзной организации о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.5. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием выборного органа первичной профсоюзной организации по расследованию причин травм и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работ до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

В целях обеспечения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.2. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 7,2 часов.

7.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.4. Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

8.2. Стороны договорились о совместном решении следующих вопросов:

- закреплении наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними;

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

- закреплении мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% – в первый год работы, не менее 20% – во второй год работы, не менее 10% – в третий год работы;

- обеспечении гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;

- недопущении увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организации.

9.3. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п. 9.2., формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Алтайской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальных и первичных профорганизаций края, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, регионального отраслевого соглашения, городского отраслевого соглашения, устава организации, коллективного договора.

Работодатель обязуется:

10.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

10.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (не менее одного),

отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

10.4. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.1.4. настоящего коллективного договора.

10.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.6. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- издании приказов о привлечении работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.8. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы:

10.8.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, за исключением случаев ликвидации организации, работников, входящих в состав профсоюзных органов, по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.8.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.9. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились предоставлять неосвобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

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

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

11.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.6. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

11.7. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

11.9. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

11.10. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

11.11. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

11.12. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:
- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре (1000 руб.), лечением (500 руб.), смертью работника (1000 руб.) или членов его семьи (мать, отец, жена, муж, дети) - (500 руб.);

- при рождении ребенка (500 руб.);

- юбилярам (женщины- 55, 60, 65 лет; мужчины- 60, 65, 70 лет) - (500 руб.)

11.13. Осуществлять контроль правильности предоставления отпусков.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

12.2. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График отпусков на 2025 год.
3. Положение по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Славгородская СОШ»
4. Положение о премировании работников МБОУ «Славгородская СОШ»
5. Положение об оценке эффективности и профессиональной деятельности педагогических работников (учителей) МБОУ «Славгородская средняя общеобразовательная школа»
6. Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней на 2025 год
7. Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства.
8. График прохождения медосмотров.

СОГЛАСОВАНЫ
протокол заседания профсоюзного
комитета МБОУ «Славгородская СОШ»
от «26» марта 2025 №27

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом МБОУ
«Славгородская СОШ»
от «28» марта 2025 №260

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
МБОУ «Славгородская СОШ»

Утверждены на общем собрании работников

Введены в действие с «28» марта 2025

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.2. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом МБОУ «Славгородская СОШ» (далее – Школа).

1.4. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приёма и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.5. Правила утверждены на общем собрании работников школы и являются приложением к коллективному договору от 28 марта 2025 г., действующему в Школе.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящими Правилами, - с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.7. При приёме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами.

2. Порядок приёма и увольнения работников.

2.1. Приём на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и работодателя.

2.1.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (их выдает бывший работодатель) либо СТД-ПФР (их получает сам работник в ПФР или МФЦ)
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- ж) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- з) медицинское заключение о признании работника пригодным в следствии психического расстройства к выполнению вида (видов) деятельности (для педагогических работников).

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.1.5. Приём на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, трудовая функция, дата начала работы (а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора), условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа вышеперечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор

должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивается заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- 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 организации показателей и критериев.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала

работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.1.6. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись со следующими документами:

- Уставом Школы;
- настоящими Правилами;
- документами по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- положениями об оплате труда;
- инструкциями по охране труда;
- коллективным договором;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей обособленных подразделений школы – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка (в бумажном или электронном виде). Трудовые книжки работников в бумажном виде хранятся у работодателя.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.11. Директор Школы назначается приказом Учредителя. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранятся у Учредителя.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника-прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

2.3.6. Днём увольнения работника является последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (в случае ее ведения) и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

К документам, выдаваемым в день прекращения трудового договора по письменному заявлению работника, относятся:

- 1) копия приказа о приеме на работу;
- 2) копии приказов о переводах на другую работу;
- 3) копия приказа об увольнении;
- 4) выписка из трудовой книжки ([в случае ее ведения](#));
- 5) справка о заработной плате;
- 6) справка о периоде работы у данного работодателя.

Помимо этого, работодатель обязан по заявлению работника выдать:

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя ([ст. 62, ч. 5 ст. 66.1, ч. 4 ст. 84.1](#) ТК РФ);

- справку о полученных доходах и удержанных суммах налога по [форме](#), утвержденной Приказом ФНС России от 15.10.2020 N ЕД-7-11/753@ ([п. 3 ст. 230](#) НК РФ).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно ([ч. 1 ст. 62, ч. 4 ст. 84.1](#) ТК РФ).

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку (в случае ее ведения) невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников, указанные в ст. 179 ТК РФ.

3. Оплата труда, материальное стимулирование.

3.1. Устанавливается заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в соответствии с Положением по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденные Постановлением администрации города Славгорода Алтайского края от

13.01.2014г. №03, Положением по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Славгородская СОШ».

3.2. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размер оклада педагогических работников образовательной организации устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию).

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом: квалификационной категории; средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения); специфики работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера установлены Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Славгородская СОШ».

3.5. Выплаты стимулирующего характера установлены Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Славгородская средняя общеобразовательная школа».

3.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: «16» числа текущего месяца - за первую половину месяца и «01» числа следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.7. Наполняемость в классах в ОУ - 25 человек с правом деления на группы для изучения иностранного языка, технологии, физкультуры, информатики.

3.8. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор ОУ по согласованию с профкомом.

3.9. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается директором по согласованию с профкомом школы.

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлинённых для отдельных категорий работников;

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

- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми незапрещёнными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 10 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- 4.2.1 свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утверждённой образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
- 4.2.2. сокращённую продолжительность рабочего времени;
- 4.2.3. удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, предусмотренный законодательством РФ (ст. 335 ТК РФ).

4.3. Работник обязан:

- 4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
- 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.3.4. выполнять установленные нормы труда;
- 4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.3.6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
- 4.3.7. незамедлительно сообщить директору школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 4.3.8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 4.3.10. Классные руководители должны принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утверждёнными в установленном порядке.

4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период

урока) запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков;
- г) курить в помещении и на территории Школы;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью школы;
- ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- и) запускать на урок посторонних лиц без разрешения директора школы.

4.5. Работник несёт материальную ответственность за причинённый школе прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причинённого ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: заведующий хозяйством, библиотекарь, водитель автомобиля.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 6.4. – 6.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Школе устанавливается 5- 6 - дневная рабочая неделя с продолжительностью урока – не более 45 минут.

Занятия в Школе проводятся в одну смену.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующее:

Начало работы 8-00 час

Перерыв 12-00 до 13-00 час

Окончание работы 17-00 час (для женщин установлен рабочий день – 7,2 часа)

При сменной работе каждая группа работников (уборщики производственных и служебных помещений, гардеробщик) производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Продолжительность рабочей смены сторожей составляет 12 часов в рабочие дни, через двое суток и 24 часа в выходные и праздничные дни.

ночная смена – с 20.00 час до 8.00 час

в субботу, воскресенье с 8.00 до 8.00 час

Учетный период работы сторожей – квартал. Оплата сверхурочной работы сторожей за учетный период оплачивается один раз в квартал за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Работники чередуются по сменам равномерно.

5.4. Перерыв для отдыха и питания для обслуживающего персонала устанавливается с 12.00 часов, продолжительность перерыва 1 час.

5.5. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе).

5.6. Работа сверх нормального числа рабочих часов, установленного за учетный период, оплачивается как сверхурочная работа.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Работодатель обязан производить доплаты за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни.

5.8. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, главный бухгалтер, бухгалтер.

5.9. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.10. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

5.11. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.12. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.13. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

При организации дистанционного обучения в учреждении в целом или отдельно по классам за педагогическим работником сохраняется его учебная нагрузка, установленная ему на учебный год. Местонахождение рабочего места педагогического работника на период дистанционного обучения определяется работодателем.

5.14. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объёма выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.15. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

К рабочему времени относятся также следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.16. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе.

График дежурства утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. Рабочий день начинается в этом случае для педагогических работников с 08.00 и длится в соответствии с учебной нагрузкой. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.18. Рабочее время, свободное от уроков, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планов образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.19. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Работникам, имеющим инвалидность, дополнительно предоставляется 2 календарных дня оплачиваемого отпуска. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.20. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.21. Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, предусмотренный законодательством РФ (ст. 335 ТК РФ)

5.22. В школе ведётся учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами;

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Славгородская СОШ», утверждённым приказом директора с учетом мнения профсоюзной организации.

Иные меры поощрения по представлению Управляющего совета школы объявляются приказом директора Школы.

6.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

6.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

6.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При необходимости приказ (распоряжение) о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

6.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.

6.14. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; а также совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также предусмотренных пунктами 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ (ст. 192 ТК РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом учреждения.

6.15. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

7. Основные права, обязанности и ответственность работодателя.

7.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

7.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

7.2.1 осуществляет приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

7.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

7.2.3. совместно с Управляющим Советом школы осуществлять поощрение и премирование работников;

7.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

7.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

7.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

7.3. Директор школы обязан:

7.3.1. соблюдать и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы,

наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7.3.2. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

7.3.3. Школа как юридическое лицо несёт ответственность перед работниками:

- за ущерб, причинённый в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Приложение 2 к коллективному договору на 2025 -2028 годы

Унифицированная форма № Т-7
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Славгородская средняя общеобразовательная школа»

наименование организации

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301020
	00042493

СОГЛАСОВАНО

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Номер документа	Дата составления	На год
1	12.12.2024	2025

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «Славгородская СОШ»

Коржова Н.В.

подпись

расшифровка подписи

Протокол №__

“ ” 2 г.

0

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер,	ОТПУСК					Дата, подпись
				Количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					Запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Директор

должность руководителя

личная подпись

С.А.Пирская

расшифровка подписи

Делопроизводитель

руководитель кадровой службы

личная подпись

О.Б. Пфайфер

расшифровка подписи

Приложение 6 к коллективному договору на 2025 -2028 годы

Утверждаю

Директор МБОУ «Славгородская СОШ»

_____ Пирская С.А.

Приказ от 28.12.2024г № 913

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ЛИКВИДАЦИИ ИЛИ СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
РИСКОВ ЛИБО НЕДОПУЩЕНИЮ ПОВЫШЕНИЯ ИХ УРОВНЕЙ НА 2025 ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат по каждому мероприятию	Сроки реализации по каждому мероприятию	Ответственные лица за реализацию мероприятий	Выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий
1.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	Снижение уровня профессиональных рисков	май 2025	Руководитель	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
2.	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.	Привлечение внимания сотрудников и посетителей к зонам риска	По мере необходимости	Ответственный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
3.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг,	Снижение опасных и вредных производственных факторов, профессиональных	1 раз в месяц	Ответственный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства

	световых фонарей.	рисков			
4.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	Соблюдение норм освещения	постоянно	Ответственный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
5.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.	Соблюдение режима труда и отдыха	По мере необходимости	Руководитель, уполномоченный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.	Соблюдение законодательства	В соответствии с нормами	Ответственный по ОТ, уполномоченный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
7.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Соблюдение законодательства, снижение профессиональных рисков	По мере необходимости	Ответственный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
8.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научнотехнической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам	Обновление материально - технической базы для организации обучения по ОТ	В течение года	Руководитель	Средства местного бюджета и внебюджетные средства

	и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.				
9.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	Соблюдение законодательства по ОТ	Август 2025, внеплановые по мере необходимости	Руководитель, комиссия по приказу	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
10.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Соблюдение законодательства по ОТ	Март 2025	Руководитель	Средства местного бюджета
11.	Актуализация аптечек, укомплектованных набором медицинских изделий для оказания первой помощи.	Соблюдение требований Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. №1331	Январь, июль 2025	Ответственный по ОТ, уполномоченный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
12.	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	Состояние пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории организации соответствует	По мере необходимости	Ответственный по ОТ, уполномоченный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства

		требованиям безопасности			
13.	Организация и проведение производственного контроля.	Соблюдаются требования ОТ на рабочих местах, требования безопасности, правила по ОТ	В соответствии с Положением	Руководитель, уполномоченный по ОТ, председатель ПК, ответственный по ОТ	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
14.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	Соблюдение требований Приказа 772н от 29.10.2021	По мере обновления	Руководитель	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
15.	Размещение производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.	Соблюдение требований Приказа 774н от 29.10.2021	По мере необходимости	Руководитель, ответственный по ОТ, уполномоченный по ОТ	-
16.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).	Формирование навыков ЗОЖ	Согласно плану	Уполномоченный по ОТ, председатель ПК	-
17.	Устройство новых, поддержание в рабочем состоянии и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.	Формирование навыков ЗОЖ	Июнь 2025	Уполномоченный по ОТ, председатель ПК	Средства местного бюджета и внебюджетные средства
18.	Приобретение приборов, устройств,	Выполнение требований	До декабря 2025	Руководитель	Средства местного

оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.	законодательства в сфере ОТ			бюджета и внебюджетные средства
---	-----------------------------	--	--	---------------------------------

Приложение 7 к коллективному
договору на 2025 -2028 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н.В. Коржова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
_____ С.А. Пирская

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства

Нормы

№ п/п	Наименование профессии(должности).	Необходимые СИЗ	Норма выдачи	Основание выдачи СИЗ
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм от общих производственных загрязнений Туфли (сабо) для защиты от общих производственных загрязнений. Очки защитные дежурные Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Крем защитный гидрофильный	1 шт/год 1 пара/год до износа 12 пар/год 6 пар/год 100мл/мес	Таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
2	Заведующий хозяйством	Халат от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 шт/год 6 пар/год	Таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
3	Сторож	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт/год	п.4732 Приложения 1, п.4.7

		<p>Куртка утепл.для защиты от пониженных температур и ветра</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь для защиты от механических воздействий(истирания)и от пониженных температур-ботинки</p> <p>Рукавицы для защиты от пониженных температур</p> <p>Крем для ног с противогрибковым(фунгицидным) действием.</p>	<p>1шт/2года</p> <p>1шт/2года</p> <p>1 пара /год</p> <p>4 пары/год</p> <p>100мл/мес.</p>	<p>Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.</p> <p>Таблица 1,2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.</p>
4	Водитель	<p>Жилет сигнальный</p> <p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Куртка утепленная для защиты от пониженных температур и ветра</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от пониженных температур-ботинки</p> <p>Головной убор для защиты от пониженных температур-шапка</p> <p>Очки защитные от ультрафиолетового излучения,слепящей яркости</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания) и от пониженных температур</p> <p>Крем для ног с противогрибковым (фунгицидным) действиям</p> <p>Мыло туалетное жидкое</p>	<p>1шт/год</p> <p>1шт/год</p> <p>1шт/2года</p> <p>1шт/2 года</p> <p>1 пара/год</p> <p>1шт/год</p> <p>до износа</p> <p>12пар/год</p> <p>100мл/год</p> <p>250 мл/год</p>	<p>п.4732Приложения 1,п.4.7</p> <p>Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.</p> <p>Таблица 1,2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.</p>
5	Гардеробщик	Халат для защиты от общих	1шт/год	Таблица 1,2

		производственных загрязнений Перчатки резиновые для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар/год	Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
6	Дворник.	Костюм для защиты от механических воздействий(истирания) Куртка на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур и ветра Жилет сигнальный повышенной видимости Плащ для защиты от воды Обувь спец. для защиты от механических воздействий (ударов) и от пониженных температур- ботинки с защитным подноском Резиновые сапоги(для работы в дождливую погоду) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений и пониженных температур- шапка Рукавицы от пониженных температур Перчатки с полимерным покрытием для защиты от механических воздействий и для защиты от общих производственных загрязнений Крем для ног с противогрибковым(фунгицидным) действием	1 шт/год 1 шт/2года 1 шт/год 1 пара/2 года 1 пара/2 года. 1 шт/год. 3 пары/год. 12 пар/год. 100мл/мес.	п.4732Приложения 1,п.4.7 Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н. Таблица 1,2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт/год	п.4732Приложения 1,п.4.7

	зданий	Плащ для защиты от воды Щиток защитный лицевой или очки защитные Защита органов дыхания-респиратор Сапоги резиновые Обувь специальная для защиты от механических воздействий(ударов)-ботинки с защитным подноском Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений-шапка Каска для защиты от механических воздействий Перчатки резиновые от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием для защиты от механических воздействий(истираний) Мыло туалетное жидкое Крем для ног с противогрибковым(фунгицидным) действием	1шт/2 года 1шт/до износа 1шт/до износа 1шт/2 года 1 пара/2 года 1шт/год 1шт/2 года 12пар/год 6 пар/год 250мл/мес. 100мл/мес.	Приложения 2 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н. Таблица 1,2 Приложения 3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н.
8	Учитель химии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук прорезиненный дежурный Защитные очки Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений Защита органов дыхания- респиратор	1 шт/год. 1шт/до износа. 1шт//до износа. 1 пара/год. до износа	Таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
9	Учитель физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки от общих производственных	1шт/год 1 пара /год.	таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу

		загрязнений		Минтруда от 29.10.2021г №767н
10	Учитель технологии(девочки)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1шт/год	таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
11	Учитель технологии(мальчики)	Халат мужской для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные Перчатки с полимерным покрытием для защиты от общих производственных загрязнений	1шт/год. 1 шт/до износа 1шт/до износа.	таблица 1,2 Приложение 1,2,3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021г №767н
12	Комнаты общего пользования	Мыло туалетное жидкое	250мп/мес.	Таблица1 1Приложение3 к Приказу Минтруда от 29.10.2021 №767н

Приложение 8 к коллективному
договору на 2025 -2028 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Н.В. Коржова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ С.А. Пирская

График

медицинских осмотров работников
МБОУ «Славгородская СОШ»

Медицинские осмотры работников проводить один раз в год по графику:

Апрель 2025, апрель 2026, апрель 2027

Согласовано
протокол Управляющего совета МБОУ
«Славгородская СОШ»
от 13.02.2025 №6

Утверждено
приказом МБОУ «Славгородская СОШ»
от 13.02.2025 №97

Согласовано
протокол заседания профсоюзного
комитета МБОУ «Славгородская
СОШ»
от 13.02.2025 №24

**Положение
по формированию системы оплаты труда работников
МБОУ «Славгородская СОШ»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «Славгородская СОШ» (далее - «Положение») определяет порядок формирования системы оплаты труда работников школы, реализующей образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее - «общеобразовательные организации»), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

п р и к а зом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);

п р и к а зом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);

постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

постановлением Правительства Алтайского края от 24.01.2014 № 22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования

реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее - «Постановление № 22»).

постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (в ред. постановления Правительства Алтайского края 24.03.2022 № 95).

городским отраслевым соглашением по организациям образования г.Славгорода на 2022- 2024 годы, зарегистрированным Управлением Алтайского края по труду и занятости населения 11.02.2022.

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, нормативными правовыми актами Комитета по образованию администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края.

1.3. Размер заработной платы работников школы отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой ф о р м ы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения).

1.4. Месячная заработная плата работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника;

1.6. Оплата труда работников, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.8. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников школы обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для общеобразовательной организации, утвержденных нормативным правовым актом Комитета по образованию, согласно пункту 18 Постановления 22.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации определяется утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления, согласно пункту 17 Постановления 22.

2.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников школы.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Славгородская СОШ» с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

3.1. Комитет по образованию формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в размере - 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных организаций и показателей

эффективности деятельности руководителей, в соответствии с утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных организаций.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных организаций и их руководителей устанавливается Комитетом по образованию.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций обязательно включается представитель городской профсоюзной организации работников народного образования и науки.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 24.03.2022 № 95.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);

специфики работы.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории

педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.1.6. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (\text{Нср} - 14) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Нср – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября текущего года.

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему положению, которые не образуют новый оклад.

4.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.1.9. Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

4.1.10. Регулирование оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется

скользящий график учебных занятий с обучающей целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы- комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20.

Создание классов- комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 классов не допускается.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда Законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом),

устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню [ПКГ](#) по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 26.12.2022 № 518 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края»;

с постановлением администрации муниципального округа город Славгород Алтайского края от 21.05.2024 № 388 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций муниципального образования муниципальный округ город Славгород Алтайского края».

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

4.2.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами).

4.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню [П](#) [К](#) [Г](#), предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

4.3.6. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом образовательной организации в пределах выделенных средств с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

4.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Городского отраслевого соглашения по организациям образования г.Славгорода на 2022-2024 годы.

4.3.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.3.7. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 4 к положению.

5.3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему положению.

5.4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

5.4.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты.

Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

5.4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.6. Сверхурочная работа- работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместе повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ установил порядок оплаты сверхурочной работы с 01.09.2024: - «Сверхурочная работа оплачивается исходя из

размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы должны определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместе повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ».

5.5. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации, согласованными с выборным профсоюзным органом, разработанными с учетом настоящего положения.

5.6. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

5.6.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

5.6.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.6.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом, производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

5.6.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.7. Заработная плата водителя автомобиля производится из средств местного бюджета и включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Водителю автомобиля устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере до 200% должностного оклада;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Водителю автомобиля устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг;

за качество выполняемых работ.

6. Оплата труда административно-управленческого персонала

6.1. Заработная плата заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами образовательных организаций.

6.1.2. Должностные оклады руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений) образовательной организации устанавливаются на 30– 50 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, в соответствии с локальными актами образовательных организаций.

6.1.3. К должностным окладам заместителей руководителя образовательной организации, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

6.2. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации в соответствии с пунктом 5.4 раздела 5 настоящего положения.

6.3. Для заместителей руководителя образовательной организации, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

6.3.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям

руководителя образовательной организации, руководителям филиалов (структурных подразделений) устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

6.3.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательной организации, руководителям филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

6.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей филиалов (структурных подразделений) устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

6.3.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями филиалов (структурных подразделений), главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом.

6.3.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом.

6.3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

6.4. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы

руководителя образовательной организации, предусмотренной трудовым договором.

6.5. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителей филиалов (структурных подразделений), главного бухгалтера образовательной организации, возлагается на руководителя образовательной организации.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

7.1. Руководителям ОО могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей ОО в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений;

-ежемесячные выплаты за выслугу лет, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения;

-премиальные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей ОО в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников ОО;

-выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

Размер ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей ОО.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации или значками "Отличник народного просвещения) - 5 процентов от должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей ОО.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету по образованию, утвержденном приказом Комитета по образованию.

Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям ОО согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя определяется в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций г. Славгорода, утвержденном приказом Комитета по образованию.

7.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим муниципально – общественный характер управления общеобразовательной организации. На основании представления руководителя общеобразовательной организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательных организаций, коллективными договорами, соглашениями.

7.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7.5. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Славгородская СОШ», разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ «Славгородская СОШ» и изложены в пункте 4.3. данного положения.

7.6. Заместителям руководителя, руководителям (директорам) филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру ОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Славгородская СОШ», разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ «Славгородская СОШ» и изложены в пункте 6.3. данного положения.

7.7. Для специалистов, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

работникам МБОУ «Славгородская СОШ», разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУ «Славгородская СОШ» и изложены в пункте 5.5. данного положения.

7.8. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим Советом школы, на основании представления руководителя школы с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.9. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами ОО, коллективным договором, соглашениями.

7.10. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

8. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательных организаций

8.1. Зарплата руководителя общеобразовательных организаций (далее по тексту – руководителя ОО), состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя ОО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится с учетом не менее 3 показателей, определенных в Положении о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по образованию.

Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с объемными показателями деятельности общеобразовательных организаций, которые устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета по образованию.

Значения минимальных должностных окладов руководителей ОО устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	I группа	21317
2.	II группа	16512
3.	III группа	15290
4.	IV группа	14343
5.	V группа	13456

Комитет по образованию может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОО от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОО пересматриваются Комитетом по образованию не чаще одного раза в год за исключением реорганизуемых учреждений.

К должностному окладу руководителя ОО устанавливается повышающий коэффициент 1,25 для работающих в сельской местности.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 2), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 2

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОО и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	До 6

Под фактической численностью работников ОО необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя ОО определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2017 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя ОО устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выполнение руководителем ОО преподавательской работы допускается только после согласования с Комитетом по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя ОО за преподавательскую работу не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ОО.

8.4. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации),

сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива (таблица 3).

С учетом особенностей учреждения (организации), видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления учреждения (организации) Комитет по образованию с учетом мнения заместителя главы муниципального округа город Славгорода Алтайского края, координирующего деятельность Комитета по образованию, по согласованию с главой муниципального округа вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя учреждения (организации).

Таблица 3

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
1	2
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год Комитетом по образованию.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	12138
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12138
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12631
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	12631

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов
педагогических работников

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
6.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
7.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему положению.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности

библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник);
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
старший вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);
экономист;
юрисконсульт;
советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями

Размеры

минимальных окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных размеров (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		помощник воспитателя	3632
		секретарь учебной части	3632
		библиотекарь	3632
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.		младший воспитатель	3632
3.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
3.1	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3987
		секретарь	3987
		секретарь-машинистка	3987
3.2	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	3987
		лаборант	3987
		техник-программист	5926
	второй	заведующий складом	4912
		заведующий хозяйством	3987
3.3	Служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4428
		инженер-программист (программист)	5395
		специалист по кадрам	5929
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	6510
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутри должностная категория	7821

	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9121
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
4.1	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	3494
		дворник	3494
		кладовщик	3631
		сторож (вахтер)	3631
		уборщик производственных и служебных помещений	3494
		уборщик территорий	3631
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3494

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного
Комитета МБОУ «Славгородская СОШ»
от 28.08.2015г. №25

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ
«Славгородская СОШ»
от 31.08.2015г. №288§5

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБОУ «Славгородская СОШ»

1. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения и направлено на усиление стимулирующей роли оплаты труда педагогических работников, а также работников по техническому обеспечению деятельности образовательного учреждения. Премияльный фонд устанавливается в соотношении 70% к 30%, из них 70%- премияльный фонд педагогических работников школы, 30%- премияльный фонд остальных работников школы: из них 60%- административно-управленческий, 10%- учебно-вспомогательный и 30%- младший обслуживающий персонал. Премирование работников школы осуществляется по основной должности.
2. Премирование работников производится:
 - за качественное выполнение должностных обязанностей;
 - за выполнение особо важных заданий;
 - по итогам работы за год.
3. Для премирования работников предусматриваются выплаты из экономии фонда заработной платы.
4. Вопросы о премировании рассматриваются администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом. Выплаты премий производятся с учетом всех налоговых и других удержаний. Администрация и профком обеспечивают гласность в вопросах премирования всех работников учреждения.
5. Работникам школы, принятым на работу в течение текущего года, устанавливается разовые премияльные выплаты пропорционально отработанному времени ($K/12^*$ кол-во отработанного времени).
6. Данное Положение о премировании не распространяется на внешних совместителей.
7. Основанием для выплаты премии могут быть:
 - досрочное и качественное выполнение заданий;
 - своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для учреждения;
 - за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - за соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН»;
 - за качественную организацию питания обучающихся;
 - за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);
 - за новаторство в педагогической деятельности;

- за проведение открытых занятий внутри учреждения, а также на уровне города;
- за активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- за умение работать с родителями;
- за эффективное использование информационных технологий в учебной и внеурочной деятельности.

8. Основанием для лишения премии могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- халатное отношение к учебно-материальной базе;
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника учреждения;
- рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего;
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами).

Работник может быть лишен от 50% до 100% разовой выплаты от премиального фонда за дисциплинарное взыскание. Экономия данной разовой выплаты распределяется пропорционально заработной плате всем остальным работникам школы.