

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей имени дважды
Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова
муниципального образования Каневской район

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы

срок действия с 12 мая 2023 года по 11 мая 2026 года

От работодателя:

Директор МБОУ лицей


Л.В.Шипило
(подпись)


«10» мая 2023 год

М.П.



От работников:


Председатель профсоюзного комитета
МБОУ лицей


Е.А.Пасечникова
(подпись)

«10» мая 2023 год

М.П.



Государственное казенное
учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 11.05.2023 № 01

Подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край
Ст. Каневская

1. Общие положения

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район в лице директора Шипило Людмилы Васильевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Пасечниковой Елены Алексеевны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон:

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 12 мая 2023 по 11 мая 2026 года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внут-

ренного трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (**приложение № 1**).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора.

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с ст.59 ТК РФ с участием профсоюзного комитета.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ.

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными зако-

нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством, а увольнение руководителя образовательного учреждения только с предварительного согласия территориальной организации райкома профсоюза.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом РФ «Об образовании», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию учреждения представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Предоставляет каждому работнику перерыв для отдыха и питания.

3.8. Предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения председателя профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с оплатой отпусков не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Гарантируется предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнего путевки на санаторно – курортное лечение или по другой уважительной причине».

3.9. Предоставляет вновь принятым работникам ежегодный оплачиваемый отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а до истечения шести месяцев непрерывной работы по соглашению сторон трудового договора и в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ

3.10. Отчитывается перед трудовым коллективом не реже двух раз в год о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.11. Обеспечивает создание в общеобразовательном учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.12. Своевременно, в установленной форме и полном объеме информирует службу занятости населения о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.13. Профсоюзный комитет:

3.13.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

3.13.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3.13.3. Участвует в работе комиссии по приему образовательного учреждения к новому учебному году.

3.13.4. Осуществляет совместно с Работодателем подготовку документов для награждения работников и присвоения почетных званий.

3.14 Работодатель обязуется:

- создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в процентном соотношении от среднесписочной численности работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов и лиц в возрасте до 18 лет в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда;

- на основании Постановления администрации муниципального образования Каневской район «Об утверждении перечня предприятий и организаций муниципального образования Каневской район, для которых вводятся квоты для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы со среднесписочной численностью работников 35 человек и выше» установить своим приказом квоту для приема на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, не позднее 15 декабря текущего года;

- к началу срока действия квоты зарезервировать установленное количество рабочих мест и организовать прием на них лиц указанных категорий;

- на рабочие места, созданные в счет установленной квоты трудоустраивать инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду;

- трудоустройство инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы в счет установленной квоты осуществлять как по направлению центра занятости населения, так и самостоятельно;

- на квотируемых рабочих местах для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы провести специальную оценку условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- инвалидам, работающим в организации, работодатель создать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, учитывая специальную оценку условий труда.

Работодатель имеет право запрашивать и получать от центра занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Квоту считать выполненной, если на все выделенные, созданные в счет установленной квоты рабочие места, трудоустроены инвалиды и граждане, испытывающие трудности в поиске работы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель:

4.1. По согласованию с профсоюзным комитетом определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ лицей.

4.2. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3. Повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4. Закрепляет наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливает наставникам доплату за проводимую работу по соглашению сторон.

4.5. Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

4.6. Осуществляет мероприятия по повышению квалификации для женщин в течение первого года их работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

4.7. Продлевает до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

-выходом на пенсию независимо от её вида;

-длительной нетрудоспособности;

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

-нахождение в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

4.8. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации осуществляется на основе письменного представления, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. По упрощенной процедуре аттестуются следующие категории работников:

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

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

- победители конкурсного отбора лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет);

- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет).

4.9. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителя учреждения обеспечивает:

-бесплатность прохождения аттестации;

-увеличение заработной платы за квалификационную категорию: 25%- высшая категория, 15%- первая категория;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

-сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам в течение срока их действия.

4.10. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до даты увольнения. Работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

-лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

-обучающиеся в учреждениях профессионального образования.

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

6. Рабочее время

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (**приложение**), а также условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

Для учителей 1-4-х классов, установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Для остальных работников- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

6.3. Для сменных работников составляется график работы по согласованию с профсоюзным комитетом. График работ доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до их введения в действие (**приложение**).

6.4. 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.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

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

6.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

6.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

6.7. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

6.8. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.10. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

6.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также муниципальным служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7. Время отдыха

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724).

7.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.123 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.3. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

7.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

7.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году, а также

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.6. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.7. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

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

7.8. Представитель работодателя обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

7.9. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года - 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим детей - первоклассников — 1 сентября;
- руководителям методических объединений школы – 2 календарных дня;
- свадьба детей работника — 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профкома - 2 календарных дня.

8. Оплата и нормирование труда

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

8.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

8.2. Оплата труда работников МБОУ лицей устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ лицей (**приложение**).

Работодатель обязуется:

8.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.6. Выплачивать заработную плату работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

8.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения председателя профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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 вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в вы-

ходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35 %.

8.11. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры.

8.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

8.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска.

8.15. Установить работникам сторожам суммированный учёт рабочего времени с выплатой ежемесячной заработной платы. За учетный период принят календарный год.

9. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

9.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами), расходы по найму жилого помещения, суточные в размере 100 руб.

9.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати

дцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

9.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в Социальный фонд. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Создать условия для реализации программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

9.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9.6. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования (очного обучения) производить выплату социальных доплат в размере от 300-3000 рублей за работу в образовательном учреждении в течение первых трех лет.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

9.7. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководителю, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в сумме 115 рублей ежемесячно.

Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.8. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

10. Льготы и гарантии мобилизованным гражданам.

В соответствии со ст.351.7 ТК РФ, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

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

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

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом кон-

тракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья. (часть двенадцатая введена Федеральным законом от 19.12.2022 N 545-ФЗ) Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

11. Охрана труда и здоровья

11. Работодатель обязуется:

11.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно **приложению**.

11.2. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

11.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

11.4. Обеспечить оснащение уголка по охране труда необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда

11.5. Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению**.

-своевременную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению**.

-хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды и специальной обуви.

11.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11.7. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и представители работодателя.

11.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

11.9. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

11.10. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

11.11. Профком обязуется:

-проводить культурно-массовую работу.

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

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

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

12. Гарантии деятельности профсоюзной организации

12.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

12.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; необходимые нормативные правовые документы.

12.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

12.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

12.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на кото-

рых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

12.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников: председателю профкома – один день в неделю.

12.2. Стороны договорились, что:

12.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка.

12.2.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (его заместителя) профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

14.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

14.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

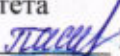
14.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

14.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График работы.
3. Положение об оплате труда.
 - 3.1. О фонде оплаты труда работников МБОУ лицей
 - 3.2. О системе оплаты труда работников МБОУ лицей
 - 3.3. О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат.
 - 3.4. Об условиях и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в МБОУ лицей
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства.
7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ лицей длительного отпуска сроком до одного года.
8. Форма расчетного листка.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
 Е.А.Пасечникова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ лицей

 Л.В.Шипило



Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ лицей

1. Общие положения.

1.1 Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ с целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины. Все вопросы, связанные с применением Правил Внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.

1.3 Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распо-

рядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового договора.

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ.

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель

обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.17. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

3. Основные обязанности работников.

3.1 Работники обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором и должностными инструкциями;

б) соблюдать правила внутреннего распорядка;

в) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, соблюдать исполнительную дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

е) систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

ж) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;

з) содержать свое рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

и) беречь и укреплять школьную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воспитывать у учащихся (воспитанников) бережное отношение к школьному и личному имуществу;

к) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры

Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся должны немедленно сообщать администрации.

3.2 Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров аттестацию.

3.3 Работники школы имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства просвещения РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенное объема выполняемых работ.

3.4 Знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности учащихся.

4. Основные обязанности работодателя:

4.1. Работодатель обязан:

а) обеспечить соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

б) правильно организовывать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

г) Организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ с их согласия;

д) обеспечить систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;

е) принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

ж) неуклонно соблюдать законодательство о труде (условия контракта), правила охраны труда, улучшать условия работы;

з) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, работников школы. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

и) обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;

к) организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

л) выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы и фонда дополнительной оплаты труда;

м) чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;

н) создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;

о) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. Обеспечивать их участие в управлении школой в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественного самоуправления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.2. Директор несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в Управление образования в установленном порядке.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

Для учителей 1-х классов установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Для остальных работников- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.3. Для сменных работников составляется график работы по согласованию с профсоюзным комитетом (обслуживающий персонал). График работ доводится до

сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.4. 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.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

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

5.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

5.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

5.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

5.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы,

время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.10. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также муниципальным служащим, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.11 При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год работодатель учитывает:

- а) сохранение преемственности классов (групп);
- б) профессиональные данные учителя, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами;
- в) письменное согласие работника для неполной учебной нагрузки работника;
- г) увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением следующих случаев:
 - сокращения количества классов (групп);
 - изменения количества часов на данный предмет (курс) в учебных планах;
 - уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;
 - отказа учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включенного в вариативную часть учебного плана (по выбору);
 - выхода работника из отпуска по уходу за ребенком.

5.12. Время каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников. В эти периоды они привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до каникул.

5.13. В период каникул работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Режим работы мужчин, относящихся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- начало – 8 часов 00 минут
- окончание – 17 часов 00 минут
- перерыв для отдыха и питания 1 час – с 12 до 13 часов
- продолжительность ежедневной работы – 8 часов 00 минут

Режим работы женщин, относящихся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- начало – 8 часов 00 минут
- окончание – 16 часов 12 минут
- перерыв для отдыха и питания 1 час – с 12 до 13 часов
- продолжительность ежедневной работы – 7 часов 12 минут

Во время каникул учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе.

6. Время отдыха.

6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724).

6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.123 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учре-

ждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году, а также

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.5. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

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

6.7. Представитель работодателя обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

6.8. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года - 3 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим детей - первоклассников — 1 сентября;
- руководителям методических объединений школы – 2 календарных дня;

- свадьба детей работника — 2 календарных дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профкома - 2 календарных дня.

6.9. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с:

- регистрацией брака работника - 3 календарных дня, если они совпадают с рабочим временем работника (день регистрации и два последующих после него или день регистрации, предыдущий и последующий дни после него);
- регистрацией брака детей работника - 3 календарных дня (день регистрации и два последующих после него или день регистрации, предыдущий и последующий дни после него);
- смертью близких родственников (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дети) - 3 календарных дня, если они совпадают с рабочим временем работника (день до погребения, день погребения, день после погребения);

7. Поощрения за успехи в работе.

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;

Могут быть предусмотрены и другие поощрения.

Поощрения применяются по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2 За особые трудовые заслуги работники могут награждаться орденами, медалями РФ, присвоением почетных званий РФ, именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования РФ.

7.3 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение всего коллектива.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2 За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание;
- за прогул;
- за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- за применение к учащимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы;
- в других случаях, определенных законодательством.

8.3 Вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть передан для рассмотрения общим собранием работников.

8.4 До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно после обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

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

8.5 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

8.7 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

8.8 Работодатель по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива и профсоюзного комитета может издать приказ (распоряжение) о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

8.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

Пасечникова

Е.А.Пасечникова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицей

Шипило

Л.В.Шипило

«10» мая 2023г.

М.П.



График работы


| № п/п | Должность | Кол-во рабочих часов в неделю | Время работы |
|-------|--|--|---|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Шестидневная рабочая неделя. Выходной: воскресенье 36 | 7.00 – 13.30 Перерыв для отдыха и питания 10.00 – 10.30 |
| 2. | Дворник | Шестидневная рабочая неделя. Выходной: воскресенье 20 | 8.00 – 11.20 |
| 3. | Сторож | 40 | будние дни с 16.00 до 7.00 выходные дни с 7.00 до 7.00 |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Шестидневная рабочая неделя. Выходной: воскресенье 40 | ПН-ПТ: 8.00 – 16.00 Перерыв для отдыха и питания 12.00 – 13.00 СБ: 8.00 – 14.00 Перерыв для отдыха и питания 11.00 – 12.00 |
| 5. | Сторож-вахтер | Шестидневная рабочая неделя. Выходной: воскресенье 40 | ПН – ПТ с 08.00 до 16.00 перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 суббота с 08.00 до 14.00 перерыв для отдыха и питания с 11.00 до 12.00 |

Приложение № 3
к коллективному договору

Мнение профсоюзного органа
УЧТЕНО:

протокол № от

Председатель ПК


Пасечникова Е.А.
(подпись)

СОГЛАСОВАНО:
Управляющий совет

протокол № от

Председатель Управляющего
совета

_____ Полтавец В.В.
(подпись)

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБОУ лицей

приказ № от


Шипило Л.В.
(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ 1

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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»

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 30.10.2017 № 1920 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года №2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»

приказом начальника управления образования Каневской район от 11.01.2019 № 27 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работни-

ков муниципальных организаций, подведомственных управлению образования, с 1 января 2019 года»

приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края» (с изменениями Постановление Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 15.11.2021 №794)

Федеральным законом от 19 декабря 2022 года № 522-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

РАЗДЕЛ I

Формирование централизованного фонда стимулирования директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей

1. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ лицей производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, сформированного управлением образования администрации муниципального образования Каневской район, а так же за счет стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_n * ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд,

ФОТ_n – фонд оплаты труда МБОУ лицей,

ц – централизуемая доля ФОТ

Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 1% (включительно) от фонда оплаты труда МБОУ лицей по нормативам подушевого финансирования, конкретный размер отчислений определяет управление образования администрации муниципального образования Каневской район.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Каневской район на основании решения комиссии по стимулированию, оформленного протоколом согласно критериям Положений о стимулировании руководителей.

РАЗДЕЛ II

Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника,

осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

2. Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{10} - количество учащихся в десятых классах;

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{10} - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов: (факультативные занятия, деление классов на группы, обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому) согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», приказа Министерства образования и науки Краснодарского края от 29 января 2014 года № 399 «Об утверждении Порядка регламентации и оформления отношений государственной или муниципальной образовательной организации с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) в части организации обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому или в медицинских организациях».

3. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

В случае, если в течение года предусматривается повышение, заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

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

$$O = ((\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + (115 \text{ рублей в месяц} * \text{Уп})) / (18 \text{ часов} * \text{коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный})), \text{ где:}$$

О - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

П- коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно;

Г-коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

115 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года;

18 часов – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы учителя), утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Коэффициент применяемый - для лицейских классов с 5-11 класс-1,15;

5. Коэффициент Г устанавливается: при делении класса на две группы – 2,0; при делении класса на три группы – 3,0

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом коэффициента деления класса на группы.

Заработная плата конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из списочного состава учащихся в каждой группе, классе (за исключением количества учащихся, обучающихся на дому) и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги, исходя из списочного состава учащихся в классе (за исключением количества учащихся, обучающихся на дому). При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Оплата труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги, исходя из списочного состава учащихся в классе (за исключением кол-ва учащихся, обучающихся на дому) по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

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

9. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада 8472 рублей с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню 0,10 и с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 декабря 2012 года (равной 115 рублей)

РАЗДЕЛ III

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

| | Виды работ | Размер доплат в суммовом выражении |
|----|---|------------------------------------|
| 1. | За классное руководство | 450р. |
| 2. | За проверку тетрадей: по начальной школе: русскому языку, математике; | 5,5% от педагогической нагрузки |
| 3. | За проверку тетрадей в 5-11 классах: русский язык, математика(5-11кл), алгебра, геометрия, химия, биология и др | 5,5% от педагогической нагрузки |
| 4 | За руководство методическими и предметными комиссиями | 300-1000р. |
| 5 | За осуществление предпрофильной подготовки | 1000р-5000р. |
| 6 | За подготовку и оформление школьной газеты | 1000-3000р. |

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 7 | За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам | 500р-3000р |
| 8 | За работу с одаренными детьми | 1000-10000р. |
| 9 | За ведение протоколов педагогического совета | 1500р-3000р |
| 10 | Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий | 1000р. |
| 11 | Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися Район Край Россия | 500р 1000р. 1500р. |
| 12 | Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации | 500р-5000р |
| 13 | Обновление школьного сайта | 1000-5000р. |
| 14 | За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников | 2000-5000р. |
| 15 | За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации | 1000р-5000р. |
| 16 | Научно-методический совет | 500р-5000р |
| 17 | Охрана детства | 1000р-3000р. |
| 18 | За организацию работы по профилактике наркомании | 1000р.,2000р. |
| 19 | За организацию контроля 1-й ступени обучения | 1000-15000р. |
| 20 | За организацию работы по выполнению программы «Порядок» | 3000р.-10000р. |
| 21 | За организацию работы с учащимися в сети Интернет | 1000р.-10000р |
| 22 | За организацию творческих групп УНО (1 час) | 500руб |
| 23 | За работу по выполнению обязанностей диспетчера | 1000р-5000р |
| 24 | за выполнение функции классного руководителя | 4000р |
| 25 | За организацию работы школьного музея | 1500р |
| 26 | За выполнение офисных работ на компьютере | 1500р. |
| 27 | За научную степень | 1500-3000р |
| 28 | Доплата молодым специалистам от 0 до 3 лет включительно | 3000р |
| 29 | За работу в районном НМС | 500р-1000р |
| 30 | За работу руководителям РМО | 500-1000р |
| 31 | За организацию туристско-краеведческой деятельности с учащимися | 1000р |
| 32 | За организацию туристических походов, экспедиций (в том числе экологических экспедиций) в течении учебного года | 2000р |
| 33 | За организацию туристических кружков, клубов, детских объединений(проект самбо,РДШ) | 1000-15000р |
| 34 | За организацию и проведение краеведческих работ | 1000р |
| 35 | За ведение работы в «Сетевом городе» | 1000-10000р. |
| 36 | за работу в аттестационной комиссии, других | 1000-5000р |

| | |
|---|--|
| комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя | |
|---|--|

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для финансового обеспечения реализации федерального государственного образовательного стандарта применяется повышающий коэффициент к нормативу подушевого финансирования, исходя из фактической численности учащихся в классах, реализующих ФГОС (за исключением учащихся надомного обучения). Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя.

Доплата за внеурочную деятельность рассчитывается следующим образом:

1. Рассчитывается дополнительный объем средств, направленный на реализацию про-граммы ФГОС в месяц (фактическая численность учащихся, реализующих программу ФГОС x норматив подушевого финансирования, установленный для МБОУ лицей x специальный поправочный коэффициент, учитывающий реализацию программы ФГОС – поправочный коэффициент по видам общеобразовательного учреждения).

2. Рассчитывается количество часов в месяц по МБОУ лицей на реализацию программы ФГОС (количество классов, реализующих программу ФГОС * 10 недельных часов * 4,2 (коэффициент перевода недельных часов в месяц)).

3. Определяется стоимость одного часа на реализацию программы ФГОС в месяц (дополнительный объем средств, направленный на реализацию программы ФГОС/1, 302 (налоги)/количество часов в месяц по МБОУ лицей на реализацию программы ФГОС).

4. Размер доплаты педагогическому работнику в месяц рассчитывается как произведение фактически отработанных часов в месяц по реализации программы ФГОС и стоимости одного часа.

Оплата за внеурочную деятельность учителя, библиотекаря, старшего вожатого, педагога-психолога, связанную с реализацией программы федерального государственного образовательного стандарта осуществляется за тот объем часов, который фактически отведен в данном месяце.

РАЗДЕЛ IV

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора.

Оклад директора МБОУ лицей утверждается учредителем образовательного учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, утверждённого постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями).

Оклады заместителей директора 85 % от оклада директора.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, устанавливаются согласно Положению 4 «О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении МБОУ лицей муниципального образования Каневской район».

РАЗДЕЛ V

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не

имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В образовательном учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов, ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Повышающий коэффициент |
|---|--|------------------------|
| 1. Должности педагогических работников | | |
| Минимальный размер должностного оклада (ставки) заработной платы – 8587 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Старший вожатый | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог | 0,08 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог - психолог | 0,09 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель | 0,10 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада – 5516 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка | 0,00 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада – 5834 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам, лаборант, техник, слесарь-электрик | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 0,04 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством, заведующий столовой | 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | Механик (гаража) | 0,17 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| Минимальный размер должностного оклада – 6170 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | Инженер-электрик, инженер | 0,00 |
| 5. Должности работников культуры и искусства ведущего звена | | |
| Минимальный размер должностного оклада – 10087 рублей | | |
| Библиотекарь | | 0,00 |

Минимальные размеры должностных окладов общих профессий рабочих с 1 января 2019 года

| | |
|--|------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5422 |
|--|------|

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012- 115 рублей (для педработников) образует новый оклад.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Квалификационный разряд работ | Минимальный размер оклада, рублей |
|---|-----------------------------------|
| 1 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5422 |
| 2 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5516 |
| 3 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5609 |
| 4 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5702 |
| 5 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5798 |
| 6 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5981 |
| 7 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6170 |
| 8 разряд в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6356 |

Распределение профессий рабочих МБОУ лицей по квалификационным уровням производится согласно Приложения № 3 к постановлению Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район», приказ Управления образования администрации муниципального образования Каневской район от 29.12.2017 года №1965 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования с 1 января 2018 года»

Раздел VI

Гарантии по оплате труда

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы.

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работников.

Выплаты стимулирующего характера, премий, осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется на стимулирующие и компенсационные выплаты работникам школы.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам. Оплата труда работников образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем образовательного учреждения и работниками.

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

Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда директора МБОУ лицей производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Заработная плата работникам школы выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

Расчётные листы выдаются работникам персонально. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30 декабря 2022 г. протокол №

ПОЛОЖЕНИЕ 2

о фонде оплаты труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 30.10.2017 № 1920 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года №2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»

приказом начальника управления образования Каневской район от 11.01.2019 № 27 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования, с 1 января 2019 года»

Федеральным законом от 19 декабря 2022 года № 522-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

РАЗДЕЛ I

Формирование фонда оплаты труда

Размер фонда оплаты труда МБОУ лицей определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) и дополнительного объема средств для стимулирования отдельных категорий работников по следующей формуле:

$ФОТ = ФОТ_n + Sc$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ_n – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения по нормативам подушевого финансирования, определяется по формуле:

$ФОТ_n = N \times H \times Д$, где:

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях муниципального образования Каневской район, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

$Д$ – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

Sc – дополнительный объем средств для стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения, определяется по формуле:

$Sc = \sum C_i \times H_{\text{стим}} \times N$, где:

C_i – плановая численность отдельных категорий работников, имеющих право на получение стимулирования;

N – количество месяцев в периоде для выплаты сумм;

$H_{\text{стим}}$ – норматив дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения в расчете на одного получателя в месяц, определяется по формуле:

$H_{\text{стим}} = (\sum G_i \times H)$, где:

G_i – размер дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения* (3000 рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений);

H – размер отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Расчет фонда оплаты труда МБОУ лицей по нормативам подушевого финансирования (ФОТ_n) производится два раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало календарного года (1 января) и на начало учебного года (1 сентября) и в случае, если в течение года предусматривается повышение фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения в части дополнительного объема средств для стимулирования отдельных категорий работников, определенный на текущий финансовый год, квартал, полугодие, корректируется с учетом фактически произведенных расходов учреждением на эти цели.

Перечень отдельных категорий работников МБОУ лицей, имеющих право на дополнительное стимулирование:

*1. Учителя.

2. Другие педагогические работники (старший вожатый, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования)

3. Обслуживающий персонал (водитель автобуса, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

Дополнительный объем средств для стимулирования отдельных категорий работников МБОУ лицей не учитывается при определении стоимости педагогической услуги и формировании централизованного фонда стимулирования руководителей.

При определении доли фонда оплаты труда по нормативам подушевого финансирования (ФОТ_n) учитываются наличие количества детей, обучающихся на дому, а так же другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда по нормативам подушевого финансирования.

Доля фонда оплаты труда работников МБОУ лицей устанавливается приказом директора школы.

Плановый расчёт фонда оплаты труда Учреждения производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января и уточняется по ежемесячному фактиче-

скому движению учащихся.

Дополнительные средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента для реализации программы федерального государственного образовательного стандарта к нормативам подушевого финансирования направляются на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя и стимулирующего фонда.

РАЗДЕЛ II

Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения

1. Централизованный фонд стимулирования директора МБОУ лицей формируется в соответствии с методикой планирования расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район, утвержденной постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);
2. Конкретный размер отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений определяет управление образования администрации муниципального образования Каневской район.

РАЗДЕЛ III

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:
 - фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,
 - фонда оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

Доля фондов оплаты труда педагогического персонала осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается приказом директора школы.

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета. Расходование средств осуществляется в соответствии с Положением 1 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район».

3.2. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора лицея по согласованию с Советом лицея и с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора лицея по согласованию с Советом лицея и с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.4. В базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, за исключением педагогических работников, осуществляющих обучение учащихся на дому, учитывается следующий коэффициент приоритетности предметов:

Русский язык, математика (алгебра, геометрия), родной язык – 1,1

Все остальные предметы – 1,0

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

-базовой части;

-стимулирующей части;

-выплат компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с Положением 3 « О размерах, порядке и условия распределения стимулирующих и компенсационных

выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район».

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30 декабря 2022 г. протокол №

ПОЛОЖЕНИЕ 3

об условиях и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:
Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.12 №273-ФЗ

- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,

- приказ департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. №299

- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» и определяет условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № (с изменениями);

- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года №2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»

- приказом начальника управления образования Каневской район от 11.01.2019 № 27 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования, с 1 января 2019 года»

- Федеральным законом от 6 декабря 2021 года № 406-ФЗ "О внесении изменения в статью

- Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края» (с изменениями Постановление Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 15.11.2021 №794)

- Постановление Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 №582 « Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждения порядка ее предоставления»

- Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, в создании условий и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует экспертная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за

квалификационную категорию;

- стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период действия квалификационной категории.

4. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

4.1. Повышающий коэффициент -0,075 устанавливается за почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры», «Народный учитель», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ».

При наличии у работника нескольких званий повышающий коэффициент применяется по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

3. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа педагогической работы. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

4. В МБОУ лицей устанавливаются следующие выплаты за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы:

| № | Виды работ | Размер доплат в суммовом выражении, руб. |
|---|---|--|
| 1 | за написание заметок, статей и опубликование их в профессиональных изданиях | 1500руб |
| 2 | за использование информационных технологий по итогам полугодия (по наличию экспертной оценки о качестве продукта педагогической деятельности) | 1000-2000руб |

| | | |
|----|--|--------------|
| 3 | за авторизацию (модификацию) современных образовательных программ и технологий, использование новых комплектов УМК (по итогам открытого обобщения опыта: отзыв, статья, доклад, реферат) | 2000руб |
| 4 | за работу по руководству и стажировке молодых специалистов (наставничество) | 1500руб |
| 5 | распространение личного опыта на курсах, совещаниях, семинарах, за лекционный и практический курс (при наличии обобщенного опыта и лекций) | 2000-5000руб |
| 6 | за работу в аттестационной комиссии, других комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя | 500 -5000руб |
| 7 | за составление программ, проектов и ведение инновационной, научно-исследовательской, экспериментальной работы по утвержденным темам с обязательным представлением результатов на конференциях, конкурсах, совещаниях, семинарах (по итогам года) | 1500руб |
| 8 | За результаты участия обучаемых в социально-значимых проектах | 2000-5000руб |
| 9 | За результаты участия каждого (или команды) обучаемого в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (по итогам утвержденного плана подготовки обучаемого) на уровне школы (1 место, подтвержденное официальным документом) | 500-3000руб |
| 10 | За участие в районных спортивных соревнованиях в качестве главного судьи | 1000руб |
| 11 | За научную степень | 1000-3000руб |
| 12 | за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества (на основании экспертной оценки, по факту) | 1000-3000руб |
| 13 | за стабильно высокие показатели по результатам работы по итогам проверок администрации, диагностических исследований разных уровней за год | 1000-3000руб |
| 14 | за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (по результатам года) | 1000-3000руб |
| 15 | за результативность коррекционно-развивающей работы с каждым учащимся (по итогам выполнения индивидуальных планов за год) | 1000руб |
| 16 | за результативное участие в каждом из общешкольных, районных, краевых, российских мероприятиях, акциях (по итогам полугодия) | 1500-2000руб |
| 17 | За организацию эффективного сотрудничества с родителями, с УС школы, с общественностью (по итогам полугодия) | 1000-3000руб |
| 18 | за организацию периодической школьной печати (по факту выхода не менее 3-х в течение полугодия) | 1000-1500руб |
| 19 | за выполнение фонограмм, фото- и видеосъемок мероприятий (по факту) | 1500-3000руб |
| 20 | за содействие в качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (УС, МС, ПС, ученическое | 1500руб |

| | | |
|----|--|----------------|
| | самоуправление) | |
| 21 | За интенсивность и переуплотненный режим работы | 1000-15000руб |
| 22 | за проведение внеклассной работы по физической культуре | 2500руб |
| 23 | за организацию методической работы, направленной на повышение мастерства педагогических работников школы и/или района (в течение 9 учебных месяцев, РМО) | 1000руб |
| 24 | За введение предпрофильной подготовки и профильного обучения (часы профильных предметов, курсов по выбору, элективных курсов, профориентации, информационной работы) | 1500-7000руб |
| 25 | за организацию работы с учащимися, обучающимися в форме экстерната, семейного образования, дистанционного обучения и по программе разного вида | 1500-5000руб |
| 26 | за работу по выполнению обязанностей секретаря педсоветов, совещаний | 1000-5000руб |
| 27 | за работу по выполнению обязанностей ответственного за безопасность в школе | 1000-5000руб |
| 28 | за работу с общественными организациями | 1500-5000руб |
| 29 | за выполнение обязанностей инспектора по охране труда | 1500-10000руб |
| 30 | за дежурство при проведении массовых вечерних мероприятий | 1000-5000руб |
| 31 | за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического и психического здоровья | 1500-7000руб |
| 32 | за организацию работы с ВУЗами | 1000--5000руб |
| 33 | за своевременное и качественное ведение документации и предоставление отчетности | 1000-5000руб |
| 34 | За высокие творческие достижения | 1500-15000 руб |
| 35 | За выполнение офисных работ на компьютере | 1000-3000руб |
| 36 | За организацию творческих групп научных ученических обществ | 800-2000руб |
| 37 | За государственные награды и звания в сфере образования | 1500-10000руб |
| 38 | За организацию работы музея | 1500-5000руб |
| 39 | За руководство методическими и предметными комиссиями | 1000-5000руб |
| 40 | За высокую результативность УНО | 1500руб |
| 41 | За руководство РМО | 1500руб |
| 42 | За тьютерство | 1500руб |
| 43 | За работу в неблагоприятных условиях (кабинет химии) | 1000-5000руб |
| 44 | За организацию воспитательной работы классными руководителями по программе ЗОЖ (1-11кл.) | 1500-6000руб |

| | | |
|----|--|--|
| 45 | За организацию воспитательной работы классными руководителями по программе «Антинарко» (1-11 кл.) | 1500-5000руб |
| 46 | За организацию работы с родительской общественностью; в 1-4 классах; в 5-11 классах; | 1000руб 3500руб |
| 47 | За проведение занятий в Телешколе | 1500-3000руб |
| 48 | За организацию летнего отдыха сутки; начальник лагеря; зам.начальника лагеря; | 800руб 2500-5000руб 2500-3000руб |
| 49 | За интенсивность работы в летний период: воспитатель; | 1000-3000руб |
| 50 | За организацию летнего отдыха в лагере дневного пребывания на базе МОУ лицей: день; начальник лагеря; зам.начальника лагеря; | 500руб 1500-2000руб 1000-1500руб |
| 51 | За организацию МНО (малые научные общества) (2,3,4 кл.) | 1000руб |
| 52 | За интенсивность работы по детскому закону № 1539 штаб; рейд; | 500руб 1000руб |
| 53 | За интенсивную подготовку к ЕГЭ и ГИА (полугодие) | 1000-2000руб |
| 54 | За сложность и напряженность выполняемой работы | 100 -20000руб |
| 55 | За эффективность и результативность работы с одаренными детьми (олимпиады, конкурсы, конференции): заочные Район; Зона; Край; Россия; | очные побед. призер <u>1000 руб. 500руб</u> <u>1500 руб. 1000руб.</u> <u>2000 руб. 1500руб</u> <u>5000 руб. 3000руб</u> |
| 56 | За результаты участия каждого (или команды) в спортивных соревнованиях; Район; Зона; Край; Россия; | побед. призер <u>1000 руб. 500руб</u> <u>1500 руб. 1000руб</u> <u>2000 руб. 1500руб</u> <u>5000 руб. 3000руб</u> |
| 57 | За активное участие в семинарах, мастер – класс, конференциях, курсах: Район; Край | 1500 руб. 3000 руб. |
| 58 | За подготовку и оформление школьной газеты | 1000-5000руб |
| 59 | За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам | 1500-10000руб |

| | | |
|----|---|-------------------------------------|
| 60 | За работу с одаренными детьми | 3000-15000руб |
| 61 | За ведение протоколов управляющего совета | 1000-5000руб |
| 62 | Предпрофильная подготовка, профориентация | 1500-5000руб |
| 63 | Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися: Район; Край; Россия; | 1500 руб. 3000 руб. 7000 руб. |
| 64 | Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации | 1500-5000руб |
| 65 | За обновление школьного сайта | 1000-10000руб |
| 66 | За организацию музыкального, мультимедийного, художественного сопровождения школьных праздников | 2000-6000руб |
| 67 | За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации | 1000руб |
| 68 | За организацию работы по «Антинарко» | 1000-2000руб |
| 69 | За организацию летней производственной практики и трудоустройства учащихся на летний период | 2000руб |
| 70 | Доплата молодым специалистам от 0 до 3 лет (путем их трудоустройства по основному месту работы и по основной должности в течение 2 лет после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, возраст до 35 лет) | 3000руб |
| 71 | За высокую результативность по итогам ГИА и ЕГЭ | 3000-5000руб |
| 72 | За работу в НМС района | 1000руб |
| 73 | За организацию и проведение ГИА (9 кл.): Работа в качестве организатора в рекреации и на входе Работа в качестве организатора в аудитории Работа в региональных и территориальных предметных подкомиссиях по предметам выбора, участвовавших в проверке ответов на задания в свободной форме, при проведении ГИА по программам основного общего образования в форме ОГЭ, ГВЭ | 300 руб 500 руб 600 руб. |
| 74 | За подготовку и ведение внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС | 10 -8000руб |
| 75 | Ежемесячная стимулирующая выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений (приказ департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. №299) | 3000руб |
| 76 | За проведение занятий по основам православной культуры | 1000-3500руб |
| 77 | За организацию историко-краеведческой работы | 1000-3500руб |
| 78 | За выполнение функций инструктора по туризму | 1000-3500руб |
| 79 | Участие в подготовке и проведении ГИА: -за работу по подготовке и проведение ГИА за один день на одного человека; -за обучение организаторов и организацию апробации технологии про- | 520руб. 428руб. |

| | | |
|----|--|----------------|
| | ведения экзамена за один час работы; -за руководство работами по подготовке проведения ГИА за один час работы | 85руб |
| 80 | Премия за высокие достижения к праздничной дате | 1000-10000 руб |
| 81 | За высокие достижения в работе, за участие в профессиональных конкурсах, смотрах и т.д. | 1000-35000 руб |
| 82 | Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций (постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022г. №582) | 5750 руб |

9. Стимулирующая доплата молодым специалистам

В учреждении может быть установлена стимулирующая доплата молодым специалистам - работникам с окончанным средним или высшим профессиональным образованием в возрасте до 35 лет, осуществляется в течение 3 лет со дня трудоустройства в муниципальную образовательную организацию - до 3 000 рублей;

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей школы (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится учителем, с последующим согласованием с администрацией и профсоюзным комитетом школы.

В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, районного, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам. Учитель составляет итоговый Оценочный лист, отражающий показатели результативности и интенсивности труда, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

Оценочные листы педагогических работников рассматривается на заседании Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протоколов издается приказ по лицею об установлении стимулирующих доплат для каждого учителя школы ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие.

10. Порядок и условия выплат отдельным категориям работников.

В МБОУ лицей осуществляется дополнительное ежемесячное стимулирование педагогических работников, ведущих учебный процесс (учителей), согласно дополнительному объему средств для стимулирования отдельных категорий работников, исходя из фактически отработанного учителем времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

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

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

11. Порядок и условия денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам.

-выплата производится педагогическим работникам, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

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

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

-выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

12. Стимулирующая доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися

- доплата выплачивается педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководителя приказом директора по МБОУ лицей ;

-список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора МБОУ лицей ;

-размер доплат классным руководителям за организацию работы с учащимися устанавливается из расчета 4000 руб. в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более,

-в классах, наполняемость которых меньше установленной (менее 14 человек), уменьшение сумм доплат производить пропорционально численности обучающихся;

-в случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачиваются за работу с учащимися в каждом классе;

-размер доплат классным руководителям за организацию работы с учащимися устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения численности учащихся в классе в течение указанных периодов размер доплат не изменяется.

- Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета;

13. Премирование

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

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

- премия за качество выполняемых работ;

- премия к празднованию Дня учителя – до 5000 руб.;

- премия в связи с юбилейной датой педагогической деятельности (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет) – до 5000 руб;

- премия в связи с юбилейным Днём рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет) – до 5000 руб.

1.1 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При наличии экономии фонда оплаты труда, премирование может осуществляться в декабре при завершении финансового года по итогам работы за календарный год.

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

1.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 3 окладов при:

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

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30 декабря 2022 г. протокол №

ПОЛОЖЕНИЕ 4

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф. Резникова муниципального образования Каневской район

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями);
- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район;
- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);
- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года №2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район»
- приказ департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. №299
- приказом начальника управления образования Каневской район от 11.01.2019 № 27 «О повышении базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования, с 1 января 2019 года»
- постановление Главы администрации муниципального образования Каневской район от 31.08.2020 №1358 «Об утверждении Порядка предоставления и распределения субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам указанных организаций и Порядка выплаты»
- Постановление Главы Администрации (Губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 №582 « Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждения порядка ее предоставления»
- Федеральным законом от 19 декабря 2022 года № 522-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

2. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно - управленческого, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала

I. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № муниципального образования Каневской район (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого

из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- премии;

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

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

При наличии вакантных ставок в тарификационных списках и в штатном расписании предусматривается планирование бюджетных средств на осуществление доплаты за квалификационную категорию с повышающим коэффициентом к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – 0,10.

5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» «Народный».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

При наличии вакантных ставок в тарификационных списках и в штатном расписании предусматривается планирование бюджетных средств на осуществление доплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с повышающим коэффициентом в размере 10%.

7. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

| <i>Наименование должности</i> | <i>Виды выплат</i> | <i>Размер выплат</i> |
|-------------------------------|--------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 |

| | | | |
|--|--|---|---------------|
| Заместители директора | 1. Организация предпрофильного и профильного обучения | 1000-5000руб | |
| | 2. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы | 2000-10000руб | |
| | 3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся | 5000руб | |
| | 4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 5000-10000руб | |
| | 5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) | 500-7000руб | |
| | 6. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах | 2000-5000руб | |
| | 7. За работу в аттестационной комиссии, других комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя | 1000-5000руб | |
| | 8. За работу по руководству и стажировке молодых специалистов (наставничество) | 1000-5000руб | |
| | 9. Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации | 5000руб | |
| | 10. За работу с одаренными детьми | 1000-10000руб | |
| | 11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий, сетевой город) | 1000-10000руб | |
| | 12. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года | 1000руб-5000 руб | |
| | 13. Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д. | 2000-6000руб | |
| | 14. За ведение протоколов педагогического совета | 1500-3000руб | |
| | 15. Организация работы по «Антинарко» | 2000руб | |
| | 16. За сложность и напряженность работы | 10-20000руб | |
| | | 17. За работу по выполнению обязанностей диспетчера | 5000руб |
| | | 18. За организацию туристических кружков, клубов, детских объединений(проект самбо,РДШ) | 2000-15000руб |
| 18.1. За организацию работы по выполнению программы «Порядок» | | 3000-10000руб | |
| 19. За работу с пенсионным фондом, центром занятости, военкоматом. | | 1500-10000руб | |
| 20. За работу на портале закупок | | 1000-10000руб | |
| 21. За выполнение обязанностей инспектора по охране труда | | 1500-5000руб | |
| 22. За своевременное и качественное предоставление отчетности | | 500-10000руб | |
| 23. За компьютерную обработку информации | | 1000-10000руб | |
| 24. За интенсивность и переуплотненный режим работы | | 1000-10000руб | |
| заведующий хозяйством | | 25. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы, теплового режима | 5000руб |
| | 26. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности | 1000-10000руб | |
| | 27. За своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования | 2500-3000руб | |
| | 28. За выполнение обязанностей инспектора по охране труда | 1500-5000руб | |
| | 29. За сложность и напряженность работы | 10-15000руб | |
| | 30. За компьютерную обработку информации | 1000-10000руб | |

| | | |
|---|---|---|
| | 31. За интенсивность и переуплотненный режим работы | 1000-10000руб |
| Педагог- психолог, социальный педагог, старшая вожатая, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. | 32. За работу руководителям РМО | 1000руб |
| | 33. За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | 1000-3000руб |
| | 34. За сложность и напряженность работы | 10-20000руб |
| | 35. За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек (наркомания) | 1000-2000руб |
| | 36. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий | 500-5000руб |
| | 37. За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.) | 1500-5000руб |
| | 38. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) | 1000-5000руб |
| | 39. За организацию работы по выполнению программы «Порядок» | 1000-10000руб |
| | 40. Доплата молодым специалистам от 0 до 3 лет | 3000руб |
| | 41. За участие в конкурсах, концертах, районных, краевых мероприятиях | 500-6000руб |
| | 42. За компьютерную обработку информации | 1000-3000руб |
| | 42.1 За классное руководство | 450 руб |
| | 42.2 за выполнение функции классного руководителя | 4000руб |
| | 42.3 За эффективную работу с детьми, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи. | 1000-5000 руб |
| | 42.4 За интенсивность и переуплотненный режим работы | 1000-15000 руб |
| | библиотекарь | 43. За сложность и напряженность работы |
| 44. Пропаганда чтения как формы культурного досуга | | 800-1500руб |
| 45. Участие в общешкольных, районных, краевых и других мероприятиях | | 1500-5000руб |
| 46. Оформление тематических выставок | | 500-5000руб |
| 47. За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей | | 500-2500руб |
| 48. За работу с книжным фондом | | 1000-5000руб |
| 49. За проведение викторин, диспутов, литературных гостиных с учащимися школы (по факту, на основе экспертной оценки) | | 1000-5000руб |
| 49.1 За интенсивность и переуплотненный режим работы | | 1000-10000руб |
| Преподаватель - организатор ОБЖ | 50. За подготовку и проведение районных, краевых военно-спортивных соревнований | 1000-10000руб |
| | 51. За выполнение работ по постановке юношей на воинский учет | 500-6000руб |
| | 52. За организацию работы с допризывной молодежью | 500-10000руб |
| | 53. За организацию и проведение военно-полевых сборов юношей | 1000-5000руб |

| | | |
|--|--|---|
| | 53.1 За интенсивность и переуплотненный режим работы | 1000-10000 руб |
| Секретарь, лаборант, Специалист по кадрам | 54. За качественное ведение документации и составление отчетности | 500-3000руб |
| | 55. За своевременное обновление школьной базы данных на учащихся, учителей, проживающих на микроучастке школы, и т.д | 1000-3000руб |
| | 56. За своевременное и качественное ведение банка данных об обучаемых, о родителях. | 1000-3000руб |
| | 57. За работу в условиях переуплотненного режима | 1500-10000руб |
| | 58. За выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей | 1000-3000руб |
| | 59. За компьютерную обработку информации | 1000-10000руб |
| | 60. За работу с пенсионным фондом, центром занятости, военкоматом | 500-2500руб |
| | 61. За проведение генеральных уборок | 500-2000руб |
| | 62. За оперативность выполнения заданий | 1000-2000руб |
| | 63. За участие в текущем ремонте к началу учебного года, в течении учебного года | 2000-5000руб |
| | 64. За сложность и напряженность работы | 500-20000руб |
| | 64.1. За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения праздников | 100-5000 руб |
| | Инженер- программист инженер- электрик | 65. За интенсивность и переуплотненный режим работы |
| 66. За сложность и напряженность работы | | 500-20000руб |
| 67. За своевременное обновление школьной базы данных на учащихся, учителей, проживающих на микроучастке школы, и т.д | | 1000-5000руб |
| 68. За ведение работы в «Сетевом городе» | | 500-15000руб |
| 69. За компьютерную обработку информации | | 500-10000руб |
| 70. За обновление школьного сайта | | 1000-15000руб |
| Обслужива- ющий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслужива- нию и ремон- ту зданий, гардеробщик, дворник, сто- рож –вахтер) | 71. За проведение генеральных уборок | 500-3000руб |
| | 72. За участие в текущем ремонте к началу учебного года, в течении учебного года | 2000-5000руб |
| | 73. Содержание участка в соответствии с требованиями Сан-ПиН, качественная уборка помещений | 1000-5000руб |
| | 74. Оперативность выполнения заданий | 1000-1500руб |
| | 75. За быстрое устранение аварийных ситуаций | 3500руб |
| | 76. За повышенный объем работ в осенне-зимний – весенний период | 1500-5000руб |

| | | |
|------------------------------------|--|----------------|
| | 77. За интенсивность и переуплотненный режим работы | 500-6000руб |
| | 78. За качество работы | 1000-2000руб |
| | 79. За нагрузку, связанную с пропускной способностью школы | 7022,50руб |
| | 80. За сложность и напряженность работы | 10-15000руб |
| Всем категориям сотрудников | 81. Ежемесячная стимулирующая выплата отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений (приказ департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012г. №299) | 3000руб |
| | 82. Участие в подготовке и проведении ГИА: | |
| | - за работу по подготовке и проведение ГИА за один день на одного человека; | 520 |
| | - за обучение организаторов и организацию апробации технологии проведения экзамена за один час работы; | 428 |
| | - за руководство работами по подготовке проведения ГИА за один час работы | 85 |
| | 83. Премия по итогам работы за период (месяц, четверть, квартал, полугодие, год) | 500-5000руб |
| | 84. Премия за качество выполняемых работ | 500-15000руб |
| | 85. Премия за высокие достижения в работе к праздничной дате | 500-5000руб |
| | 86. За подготовку и ведение внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС | 56,53-8000 руб |
| | 87. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций (постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022г. №582) | 5750 руб |

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников школы производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период утверждаются показатели Оценочного листа (оценочный лист составляет работник) отражающий показатели результативной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников, не связанных с учебным процессом с последующим согласованием с директором школы и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Оценочный лист рассматривается на заседании Совета школы и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протоколов издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие.

8. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к празднованию Дня учителя, Дня библиотекаря, – до 5000 руб.;
- премия в связи с юбилейной датой педагогической деятельности (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет) – до 5000 руб.
- премия в связи с юбилейным Днём рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет) – до 5000 руб.

8.1 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При наличии экономии

фонда оплаты труда, премирование может осуществляться в декабре при завершении финансового года по итогам работы за календарный год.

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении разных работ, мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

8.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 3 окладов при:

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

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

9. Порядок и условия выплат отдельным категориям работников

В МБОУ лицей осуществляется дополнительное ежемесячное стимулирование работников педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель - организатор ОБЖ, старший вожатый, педагог дополнительного образования) и работников обслуживающего персонала (водитель автобуса, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) согласно дополнительному объему средств для стимулирования отдельных категорий работников, исходя из фактически отработанного ими времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

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

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

10. Порядок и условия денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам.

- выплата производится педагогическим работникам, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

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

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

- выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

11. Стимулирующая доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися:

- выплачивается доплата работникам, на которых возложена функция классного руководителя приказом директора по МБОУ лицей;
- список работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора МБОУ лицей ;
- размер доплат классным руководителям за организацию работы с учащимися устанавливается из расчета 4000 руб. в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более,
- в классах, наполняемость которых меньше установленной (менее 14 человек), уменьшение сумм доплат производить пропорционально численности обучающихся;
- в случае, если на работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачивать за работу с учащимися в каждом классе;
- размер доплат классным руководителям за организацию работы с учащимися устанавливать исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. Не изменять размер доплат в случае изменения численности учащихся в классе в течение указанных периодов.

12. Стимулирующая доплата молодым специалистам.

В учреждении может быть установлена стимулирующая доплата молодым специалистам - работникам с окончанным средним или высшим профессиональным образованием в возрасте до 35 лет, осуществляется в течение 3 лет со дня трудоустройства в муниципальную образовательную организацию - до 3 000 рублей;

13. Социальные выплаты

К выплатам социального характера, в частности, относятся:

- 1) выходное пособие при расторжении трудового договора (в том числе денежная компенсация по соглашению сторон), выходное пособие в случае прекращения трудового договора, вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- 2) единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию, единовременные пособия увольняемым работникам;
- 3) оплата путевок (компенсации) работникам и членам их семей на курортно-санаторное лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных внебюджетных фондов);
- 4) оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи, оплата парковки в личных целях;
- 5) суммы, выплаченные за счет средств организации, в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением их здоровья;
- 6) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, рождение ребенка, погребение и тому подобное;
- 7) компенсационная выплата лицам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и вышедшим на работу ранее установленного срока

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ лицей включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:-

- Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере не менее 5 тысяч

рублей с использованием средств федерального бюджета;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в сельской местности специалистам, оплата труда которых определяется по отраслевой оплате труда в размере 25 % от должностного оклада. К специалистам, имеющим право на получение указанной выплаты, относятся:

1) педагогические работники (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, старший вожатый, педагог дополнительного образования);

2) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, электроник).

- за специфику работы педагогическим работникам:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % от оклада;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

- за сверхурочную работу;

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

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

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

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

8. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

10. Согласно Закону Краснодарского края от 15 декабря 2004 г. № 805-КЗ «О наделении ор-

ганов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края отдельными государственными полномочиями в области социальной сферы» (с изменениями) педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в размере, установленном нормативным правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего государственное управление в сфере образования, - приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на соответствующий год.

11. Работникам, участвовавшим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, могут выплачиваться компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Выплаты устанавливаются согласно нормативно-правовым актам министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и управления образования администрации муниципального образования Каневской район.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива 30 декабря 2022г. протокол №

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета Е.А. Пасечникова



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ лицей
Л.В.Шипило



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023-2026

| № | Содержание мероприятия | Единица измерения | Количество | Стоимость работ в руб. | Срок выполнения | Ответственный за выполнение | Кол-во работников, которым Улучшаются условия труда | | Кол-во работников, высвобожденных с тяжелых физических работ | |
|----|---|-------------------|------------|------------------------|-----------------|-----------------------------|---|---------------|--|---------------|
| | | | | | | | все-го | В т.ч. женщин | все-го | В т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Предварительный и периодический медицинский осмотр работников лицея | человек | 86 | 336 640 руб | ежегодно | Директор | 86 | 67 | | |

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

 Е.А.Пасечникова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицей

 Л.В.Шипило



Перечень
профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное обеспечение
специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты

| № п / п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (количество) | Основание | | |
|---|-----------------------------|--|----------------------------------|--|--|--|
| 1 | Уборщик служебных помещений | Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 171 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | | | |
| 2 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 23 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997н Примечания к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 года № 997н | | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | | |
| | | <i>Зимой дополнительно:</i> | | | | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт. на 2,5 года | | | |
| | | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском | 1 пара на 2 года | | | |
| | | Головной убор утепленный | 1 шт. на 2 года | | | |
| Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами | 3 пары на 1 год | | | | | |

| | | | | |
|---|---|--|-----------|--|
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 135 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Щиток защитный лицевой | До износа | |
| | | Очки защитные | До износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | До износа | |
| 4 | Лаборант | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 66 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар | |
| | | Перчатки с точечным покрытием | До износа | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Очки защитные | До износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | До износа | |

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

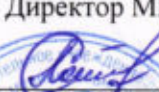
Председатель профсоюзного
комитета

 Е.А.Пасечникова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицей

 Л.В.Шипило




Перечень
профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное
обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами

| Профессия (должность) | Наименование средства | Нормы выдачи на 1 работни- ка в месяц | Основание |
|---|--|--|---|
| Уборщик служебных помещений | - мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук | 200 г или 250 мл | п. 7 приказа Мин- здравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| Дворник | - мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук | 200 г или 250 мл | п. 7 приказа Мин- здравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания | - мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук | 200 г или 250 мл | п. 7 приказа Мин- здравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| Лаборант | - мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук | 200 г или 250 мл | п. 7 приказа Мин- здравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

 Е.А.Пасечникова

«10» мая 2023г.

Пасечникова

М.П.

Муниципальное учреждение

«Лицей»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ лицей

 Л.В.Шипило

«10»

09

2023г.

МБОУ

лицей

М.П.

1022303979917

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей имени дважды Героя Социалистического Труда В.Ф.Резникова
муниципального образования Каневской район»

1. Общие положения

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

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

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска.

2.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности.

2.2. Длительный отпуск может предоставляться любому педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельность МБОУ лицей.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению.

2.4. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник должен предоставить администрации МБОУ лицей не позднее, чем за 2 недели, до начала отпуска.

2.5. В заявлении педагогический работник должен указать конкретный срок (не более 1 года) отпуска. В случае, если срок составляет менее одного года, работник не имеет право требовать предоставления оставшейся части длительного отпуска в какое – либо другое время.

2.6. Решение о предоставлении длительного отпуска педагогическому работнику лица принимается директором лица и оформляется соответствующим локальным актом.

2.7. Отказ в предоставлении длительного отпуска дается в письменной форме с объяснением причин отказа, с указанием возможных сроков его предоставления.

2.8. За педагогическим работником находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за тот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

2.10. Педагогический работник обязан предупредить директора МБОУ лицей за две недели в письменной форме о прерывании длительного отпуска.

2.11. Прерывание длительного отпуска приравнивается к полному использованию педагогическим работником своего права на данный вид отпуска.

2.12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности удостоверенных больничным листом или по согласованию с администрацией лица переносится на другой срок.

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

3. Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы.

3.1. В стаж непрерывной педагогической деятельности дающий право на длительный отпуск засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, негосударственных образовательных учреждениях и организациях имеющих государственную аккредитацию.

3.2. Продолжительность стажа непрерывной педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3.3. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической деятельности рассматриваются администрацией лица.

3.4. В стаж непрерывной педагогической работы дающий право на дополнительный отпуск, засчитывается:

-фактически проработанное время;

-время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или ча-

стично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

-время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

-время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

3.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

-при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил 1 месяца;

-при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

-при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

-при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

-при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

4. Заключение

4.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации и утверждаются директором.

4.2. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения.

Приложение
к Положению о порядке и условиях предо-
ставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:


Педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Социальный педагог
Старший вожатый
Учитель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:


- директор образовательного учреждения;
- заместитель директора;
- педагог-психолог.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
 Е.А.Пасечникова



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ лицей
 Д.В.Шипило



| Расчетный лист | | | | | |
|---|-------------------------|--------|-----------------|------|-------|
| ФИО | | | Табельный номер | № | |
| Подразделение | Наименование учреждения | | | | |
| Должность | | | | | |
| Расчеты за период | | | | | |
| | код | период | дни | часы | сумма |
| Начислено | | | | | |
| Отчислено | | | | | |
| Денежная компенсация за нарушение работодателем сроков выплаты з/п и т.д. | | | | | |
| К выдаче | | | | | |
| Сумма вычетов за месяц | | | | | |