

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного

 /К.Г. Хачатрян/
подпись

"01" сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного

 /Л.П. Позднеева/
подпись

"01" сентября 2023 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №35» имени генерал- майора, наказного атамана Черноморского казачьего войска Алексея Даниловича Безкровного (МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного).

принят на 2023 – 2026 годы

Протокол от 01.09.2023 № 1

Должность руководителя – Директор
Ф.И.О. – Позднеева Людмила Петровна

Вид отрасли – образование

Основной вид деятельности – основное общее;

Форма собственности – муниципальная;

Численность работников всего – 154, в т.ч. женщин – 133, несовершеннолетних – 0;

ОКВЭД – 85.14;

Представитель работников: председатель первичной профсоюзной организации –

Хачатрян Кристина Георгиевна;

Наличие службы охраны труда нет, ответственный по охране труда – Дашук
Кристина Анатольевна;

Фонд на охрану труда (из Соглашения по охране труда на текущий год) – 457,02
тысяч руб.

Приказ о проведении Дня охраны труда: 28.09.2023 г., № 115

Юридический адрес организации: 353445, Краснодарский край, г-к.Анапа, ул.

Спортивная 35В, тел: 8(86133)7-92-09

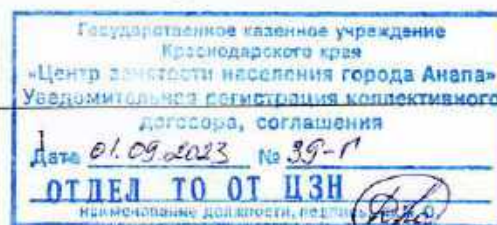
Фактический адрес организации: 353445, Краснодарский край, г-к.Анапа, ул.

Спортивная 35В, тел: 8(86133)7-92-09

Адрес электронной почты организации: school35@anapaedu.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию _____



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 35
муниципального образования город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного
(МАОУ СОШ №35 им. А.Д.Безкровного)

Выписка из протокола
общего собрания работников
г-к Анапа

от "01" сентября 2023 г.

№1

Председатель : Директор Позднеева Людмила Петровна

Представитель работников: председатель первичной профсоюзной организации –
Хачатрян Кристина Георгиевна

Секретарь: Филькина Светлана Сергеевна

Всего численность работников 154 человек

Присутствовали 138 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора на 2023–2026 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 138 чел.,

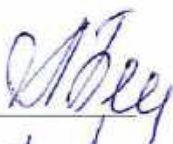
против 0 чел.,

воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:


1.1. Принять коллективный договор на 3 года (2023–2026 годы.).

Председатель



/Л.П. Позднеева/

Секретарь



/С.С. Филькина/

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школой № 35 муниципального образования город-курорт Анапа имени генерал-майора, князя атамана Черноморского казачьего войска Алексея Даниловича Безкровного (МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного).

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Позднеева Людмила Петровна (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Хачатрян Кристина Георгиевна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу «01» сентября 2023 г.(ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной

подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут вызвать массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала

(ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №11).

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования.

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется следующим образом:

в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководителя с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- работнику при временном замещении (свыше 30 дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

- денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Рекомендациями о снижении документационной нагрузки учителей (Минпросвещения России N СК-578/08 и Рособрнадзора N 01-350/13-01 от 18.12.2020 года); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере до 3 000,00 рублей за одного молодого специалиста ежемесячно, в течение одного учебного года;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3 000,00 рублей ежемесячно;

- осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности в размере до 3 000,00 рублей ежемесячно в течение 3-х лет;

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение 3-х лет;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников («Педагогический совет», «Методический час», «Семинар», «Консультации», «Неделя педагогического мастерства», «Деловая игра» и т.д.), чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов школы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 с изменениями от 13 мая 2019 года).

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

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

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

4.1.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

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

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

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

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

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

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

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-методический и обслуживающий персонал образовательной организации может

привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

4.1.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение № 2).

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления основных удлиненных оплачиваемых отпусков»

- директор- 56 календарных дней;
- заместители директора по учебно-методической работе, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе -56 календарных дней;
- учителя-56 календарных дней;
- воспитатели (группа продленного дня) -56 календарных дней;
- педагоги дополнительного образования-56 календарных дней;
- педагоги-психологи-56 календарных дней;
- специальный педагог-56 календарных дней;
- преподаватель-организатор ОБЖ-56 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

4.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 30 календарных дней.

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

4.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 10).

4.1.25. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения внуков - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

- членам профкома - 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- за стаж работы в организации (10 лет) - 14 календарных дней.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 3 календарных дня;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 6 календарных дней;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 3 календарных дня;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);

- работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования – 1 календарный день;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников - 3 календарных дня.

4.2.3. Работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам двух оплачиваемых дней отдыха, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года протокол № 9, предоставляются два дополнительных оплачиваемых дня отдыха.

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

4.2.4. Порядок предоставления работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха:

1 вариант: дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника, проходящего вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), и оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

2 вариант: на основании письменного заявления работника, проходящего вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) два дополнительных оплачиваемых дня отдыха присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску и оформляются приказом (распоряжением) работодателя. Работник обязан представить работодателю документы, подтверждающие прохождение вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО «Сбербанк» и «Банк ВТБ». Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25-го числа, окончательный расчет 10-го числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.3. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании постановления главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года №287 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа» (в действующей редакции), постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 25 июня 2015г. №2762 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа» и постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 02 марта 2016 года №725 «О применении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа».

5.1.4. Оплата труда медицинских (при наличии), библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки

части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормированными условиями труда. В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованя СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

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

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

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

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности и другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается сверхнормативным и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.18. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации;
- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетную степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;
- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за нахождение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы (При наличии экономии фонда заработной платы).

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 7).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций (приложение № 5).

6.1.2. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

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

6.1.4. Ведет учет работников, нуждающихся в мерах социальной поддержки согласно постановлению администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 05.07.2023г. № 1632 «Об утверждении Порядка предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде компенсации (частичной компенсации) за наем жилого помещения для отдельных категорий работников муниципальных учреждений образования и культуры муниципального образования город-курорт Анапа, проживающих на территории муниципального образования город-курорт Анапа».

6.1.5. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в

лечение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.7. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 5000,0 (из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Оказывает материальную помощь в размере 3000,00 лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.20. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них острых заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, (иные виды поощрений);
- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ («Спартакиада», «Профсоюз- территория здоровья»)

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 3)

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда .

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами приложения № 8,9

).

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

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

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

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами Профсоюза,

одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
 - режим рабочего времени работников в случае простоя.
- 8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, грубого проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или


невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

ПРИНЯТО
На Педагогическом совете
МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного

Протокол № 1
от «01» сентября 2023г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ СОШ № 35 им.
А.Д. Безкровного

 / Л.П. Позднеева /
«01» сентября 2023г.

Правила

Внутреннего распорядка обучающихся МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного

1. Общие положения

1. Правила внутреннего распорядка обучающихся разработаны в соответствии с нормативными документами: - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.43 п1.4, п. 1.5, п.3, п.4, ст44 п.4.2; п.7ст.19); Уставом школы утвержденным постановлением администрации Муниципального образования г-к Анапа от 15.02.2023г. № 283 «Об утверждении устава муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 муниципального образования город-курорт Анапа»
2. Правила внутреннего распорядка обучающихся школы имеют цель - обеспечить безопасность детей во время учебного процесса, поддержание дисциплины и порядка в школе и на ее территории для успешной реализации целей и задач школы, определенных ее Уставом.
3. Настоящие Правила внутреннего распорядка являются обязательными для всех школьников и их родителей (законных представителей). Невыполнение данных Правил может служить основанием для принятия административных мер: мер дисциплинарного взыскания - замечание, выговор, вплоть до исключения учащегося из школы. Меры дисциплинарного взыскания, в виде исключения из школы, не применяются к обучающимся по образовательным программам начального общего образования и обучающимся с ОВЗ (задержкой психологического развития и различными формами умственной отсталости). Исключение из школы производится по решению органа управления образовательного учреждения за совершённое многократно

грубое нарушение устава школы и если различные меры воспитательного характера не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося в образовательном учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся. При приеме обучающегося в школу администрация обязана ознакомить его и его родителей (законных представителей) с настоящими Правилами.

4. Дисциплина в школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников и обслуживающего персонала. Применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся не допускается. Права и обязанности обучающихся. Школьники имеют право:

- на получение бесплатного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- на выбор форм получения образования, перевод в другой класс или другое образовательное учреждение;
- на ознакомление с настоящими Правилами и другими локальными актами, регламентирующими деятельность школы;
- на обучение по индивидуальным учебным планам;
- на выбор образовательной программы обучения в школе;
- на бесплатное пользование библиотечным фондом, иной материально-технической базой школы во время образовательного процесса;
- на участие в управлении школой, классом;
- на уважение человеческого достоинства, свободу совести и информации, свободное выражение своих взглядов и убеждений;
- на свободное посещение мероприятий, не предусмотренных учебным планом;
- на добровольное вступление в любые общественные организации;
- на защиту от применения методов физического и психического насилия;
- на условия обучения, гарантирующие охрану и укрепление здоровья;

• на внесение предложений по организации урочной деятельности, факультативов, улучшения санитарно-гигиенического обслуживания, обеспечения режима и качества питания. Школьники обязаны:

- добросовестно осваивать образовательную программу, в том числе посещать предусмотренные учебным планом занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;
- соблюдать Устав, Правила внутреннего распорядка обучающихся и иные локальные акты для учащихся, исполнять решения органов самоуправления и приказы директора;
- заботиться о сохранении и укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;
- уважать права, честь и достоинство других учащихся, работников школы, не допускать ущемление их интересов, помогать младшим;
- соблюдать дисциплину и общественный порядок в школе и вне ее, выполнять требования дежурных по школе, добросовестно относиться к дежурству по школе;
- при неявке на занятия по болезни или другим уважительным причинам, учащийся обязан в течение первого дня болезни поставить об этом в известность классного руководителя; в случае болезни учащийся предоставляет справку амбулаторного врача или лечебного заведения по установленной форме;
- беречь имущество школы, бережно относиться к результатам труда других людей, зеленым насаждениям;
- экономно расходовать электроэнергию, воду, сырье и другие материалы.

Школьникам запрещается:

- самовольно покидать здание школы во время учебного процесса, пропускать уроки без уважительной причины;
- приносить, передавать или использовать оружие, спиртные напитки, табачные изделия, токсические и наркотические вещества;

- использовать любые средства и вещества, которые могут привести к взрывам и пожарам; • производить любые иные действия, влекущие за собой опасные последствия для окружающих и самого обучающегося;
- выносить без разрешения администрации школы инвентарь, оборудование из кабинетов, лабораторий и других помещений;
- ходить в верхней одежде, грязной обуви, головном уборе;
- курить в помещении школы и на её территории.

II. Правила посещения школы

1. Приходить в школу следует за 10-15 минут до начала уроков и утренних мероприятий в чистой, выглаженной одежде делового стиля (в соответствии с Положением о школьной форме), иметь опрятный вид и аккуратную причёску. В школьной деловой одежде не допускается: обувь на высоком каблуке, спортивная обувь, вещи, имеющие яркие, вызывающие и абстрактные рисунки, джинсы, спортивная и иная одежда специального назначения.
2. Необходимо иметь с собой дневник (основной документ школьника) и все необходимые для уроков принадлежности.
3. Войдя в школу, учащиеся снимают верхнюю одежду и одевают сменную обувь.
4. Перед началом уроков учащиеся должны свериться с расписанием и прибыть в кабинет до звонка.
5. После окончания занятий нужно одеться и покинуть здание, соблюдая правила вежливости.

III. Поведение на уроке

1. Учащиеся занимают свои места за партой в кабинете, определенные классным руководителем или учителем по предмету с учетом психофизиологических особенностей учеников.
2. Каждый учитель определяет специфические правила при проведении занятий по своему предмету, которые не должны противоречить нормативным документам. Эти правила обязательны для исполнения всеми обучающимися.

3. Перед началом урока, учащиеся должны подготовить свое рабочее место и все необходимое для работы на уроке.
4. Время урока должно использоваться только для учебных целей. Во время урока нельзя отвлекаться самому и отвлекать других посторонними разговорами, играми и другими, не относящимися к уроку, делами.
5. Если учащемуся необходимо выйти из класса, он должен попросить разрешения учителя.
6. Запрещается во время уроков пользоваться мобильными телефонами и другими устройствами, не относящимися к учебному процессу. Следует отключить и убрать все технические устройства (плееры, наушники, игровые приставки и пр.), перевести мобильный телефон в тихий режим и убрать его со стола.
7. В случае опоздания на урок постучаться в дверь кабинета, зайти, поздороваться с учителем, извиниться за опоздание и попросить разрешения сесть на место.

IV. Поведение на перемене

1. Учащиеся обязаны использовать время перерыва для отдыха.
2. При движении по коридорам, лестницам, проходам придерживаться правой стороны.
3. Во время перерывов (перемен) учащимся запрещается: - бегать по лестницам, вблизи оконных проёмов и в других местах, не приспособленных для игр; - толкать друг друга, бросаться предметами и применять физическую силу для решения любых проблем;
4. В случае отсутствия следующего урока, учащиеся могут находиться в вестибюле, библиотеке или других рекреациях, не занятых в учебном процессе.

V. Поведение в столовой

1. Учащиеся соблюдают правила гигиены: входят в помещение столовой без верхней одежды, тщательно моют руки перед едой.
2. Учащиеся обслуживаются питанием в соответствии с графиком, выполняют требования работников столовой, соблюдают порядок при

употреблении пищи. Проявляют внимание и осторожность при употреблении горячих и жидких блюд.

3. При нахождении в помещении столовой учащиеся соблюдают дисциплину и правила культурного поведения.

4. Употреблять еду разрешается только в столовой. Убирают за собой столовые принадлежности и посуду после еды.

VI. Поведение во время проведения внеурочных мероприятий

1. Перед проведением мероприятий, учащиеся обязаны проходить инструктаж по технике безопасности.

2. Следует строго выполнять все указания руководителя при проведении массовых мероприятий, избегать любых действий, которые могут быть опасны для собственной жизни и для жизни окружающих.

3. Учащиеся должны соблюдать дисциплину, следовать установленным маршрутом движения, оставаться в расположении группы, если это определено руководителем.

4. Строго соблюдать правила личной гигиены, своевременно сообщать руководителю группы об ухудшении здоровья или травме.

5. Учащиеся должны уважать местные традиции, бережно относиться к природе, памятникам истории и культуры, к личному и групповому имуществу.

6. Запрещается применять открытый огонь (факелы, свечи, фейерверки, хлопушки, костры и др.), устраивать световые эффекты с применением химических, пиротехнических и других средств, способных вызвать возгорание.

VII. Заключительные положения

1. Настоящие Правила действуют на всей территории школы и распространяются на все мероприятия с участием учащихся школы.

2. Настоящие Правила вывешиваются в школе на видном месте для всеобщего ознакомления.

3. Исполнение настоящих Правил внутреннего распорядка обязательно для обучающихся всех возрастных категорий.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного
К.Г. Хачатрян
"01" сентября 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ
№ 35 им. А.Д. Безкровного
И.И. Позднеева
"01" сентября 2023 года



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
согласно ст. 119 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3
1.	Директор	3 календарных дня
2.	Заместитель директора по АХР	3 календарных дня
3.	Заведующий хозяйством	3 календарных дня

Специалист по охране труда

/А.В. Левин/

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного
К.Г. Хачатрян
«01» сентября 2023г.

УТВЕРЖАЮ
Директор МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного
Л.П. Позднеева
«01» сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 муниципального образования город-курорт Анапа имени генерал-майора наказного атамана Черноморского войска Алексея Даниловича Безкровного

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 муниципального образования город-курорт Анапа имени генерал-майора наказного атамана Черноморского войска Алексея Даниловича Безкровного (далее – МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного) разработано в целях повышения эффективности использования средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания образовательной организации, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного.

1.2. Работодатель устанавливает систему оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплексного проекта модернизации образования в Краснодарском крае», постановлением администрации МО г-к Анапа № 2762 от 25.06.2015 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт

Аналита», закона Краснодарского края «О краевом бюджете на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов» от 23.12.2022г. № 4825-КЗ.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы, его структурных подразделений.

1.4. Оплата труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, подтверждающими нормы трудового права.

1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Положение определяет:

1.9.1. Порядок формирования фонда оплаты труда МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.2. Порядок распределения фонда оплаты труда МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.3. Порядок расчета окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

1.9.4. Порядок расчета заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.5. Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.8. Порядок и условия премирования работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.9. Порядок и условия выплат социального характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного;

1.9.10. Порядок расчета доплат за часы внеурочной деятельности педагогических работников (ФГОС).

1.9.11. Штатное расписание.

1.9.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

1.10. Положение вступает в действие с момента утверждения и подписания. По инициативе педагогического совета школы Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного

2.1. Размер фонда оплаты труда учреждения определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования расходов на одного учащегося в год (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местного бюджета) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H \times Д,$$
 где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения и начисления на выплаты по оплате труда (далее – фонд оплаты труда);

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

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

2.2. Расчет фонда оплаты труда учреждения производится два раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3. Порядок распределения фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

3.2. Руководитель МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного в соответствии с пунктом 3 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о выплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

- для фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- для фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.3. Соотношение может быть изменено учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{п}}(\text{б}) + \text{ФОТ}_{\text{п}}(\text{с}) + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

- проверка письменных работ;
- классное руководство (4000 рублей из краевого бюджета, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» и 5000,00 рублей из средств федерального бюджета, согласно постановлению от 14 августа 2020 года № 453 Приложения 2 «Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»);
- ведение элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени);
- внеурочная деятельность по ведению часов в рамках федерального государственного образовательного стандарта;
- работа в рамках дистанционного обучения;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях сменности).

3.6. На стимулирующую часть направляется не менее 30% общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 25.06.2015 года №2762 «Об

отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа»

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

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

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

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом учреждения, в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей - педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально педагогической нагрузке и отработанному времени.

4. Порядок расчета окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле: $O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + 115$ рублей, где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

115 рублей – ежемесячная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам.

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

4.3. Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического количества учебных недель.

4.4. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования». В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего

«образования») или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается приказом учреждения самостоятельно.

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

4.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы отражен в разделе 12 настоящего положения, согласно приложению № 3 положения № 2762 от 25.06.2015 года «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

4.7. Работники, не имеющие соответствующего образования, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАОУ СОШ №35 им А.Д. Безкровного в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

4.8. При обучении детей на дому заработная плата педагогических работников, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества учащихся в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом для повышения заработной платы к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент – 1,2.

4.9. Установление заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим 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).

5. Порядок расчета заработной платы руководителя, заместителей руководителя МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

5.1. Должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются Учредителем учреждения.

5.2. Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с подпунктом 4.1 настоящего Порядка.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или коллективным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6. Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

6.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и в размерах, установленных указанным приказом.

6.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, социальные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

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

6.6. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

6.7. Оплата труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

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

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

6.11. Месячная заработная плата работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

6.12. Оплата труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год

6.13. Вопросы, не урегулированные настоящим Порядком, решаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

7.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Решение о введении соответствующих норм МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

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

7.2. Стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства образования, науки и молодежной политике Краснодарского края о присвоении квалификационной категории.

7.3. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для

специалиста переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

7.4. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени применяется как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. Выплата производится в приоритетном порядке.

7.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципальной организации (учреждения) персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

7.7. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного в пределах средств, определенных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

7.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их исполнения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе заданиям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

7.10. Отдельным категориям работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

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

7.12. Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательной организации приказом директора утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием размера стимулирующей выплаты (в абсолютном выражении или в процентном соотношении к должностному окладу или в баллах) или каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательной организации.

7.12.1. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательной организации создается специальная открытая комиссия (далее - Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профсоюза.

7.12.2. Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года с учетом предложений Профсоюза.

В полномочия Комиссии входит:

а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками образовательной организации, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

7.12.3. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации устанавливается приказом руководителя

образовательной организации на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

Комиссия на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных по каждому из работников.

Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии. Решение Комиссии принимается простым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с 7.12.3. настоящего Положения, под роспись.

7.13. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников устанавливаются по основной должности сотрудника пропорционально отработанному времени в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц. Данная выплата распространяется на следующие категории сотрудников:

учителя;

другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);

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

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, дворник, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений

бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

7.14. К выплатам стимулирующего характера за счет краевого бюджета относится ежегодная денежная выплата педагогическим работникам, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы в размере 5750 рублей 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. Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора учреждения. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, 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.

7.15. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного предусмотрены:

- выплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя (приложение 1);
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, осуществляющим учебный процесс (приложение 2);
- стимулирующие выплаты АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала (приложение 3);
- компенсационные выплаты (приложение 4);
- выплаты социального характера (приложение 5)

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

8.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

8.2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, при наличии специальной оценки условий труда (СОУТ).

за совмещение профессий (должностей);

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

8.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 1, 2 приложения № 4 к настоящему Положению.

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

8.4. 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.

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

8.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

8.8. 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.

8.9. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

- доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;
- доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (обучающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

8.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

9. Порядок и условия премирования работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МАОУ СОШ №35, утвержденным нормативно-правовым актом администрации муниципального образования город-курорт Анапа, могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств определенных на оплату труда МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного на оплату труда работников.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципальной организации (учреждения);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в пределах фонда заработной платы в размере:

до четырёх окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

до трёх окладов (должностных окладов) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.

9.4. При премировании за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- высокие показатели результативности, положительную динамику образовательных результатов учащихся по итогам внешней и внутренней оценки качества образования;

- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премия устанавливается и утверждается приказом директора учреждения.

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

10. Порядок и условия выплат социального характера работникам МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

10.1. Из фонда оплаты труда МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного работникам могут выплачиваться выплаты социального характера (приложение 5 настоящего положения). Размеры и условия социальных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

10.2. Выплата материальной помощи производится руководителем МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного на основании письменного заявления работника и при наличии экономии фонда оплаты труда.

10.3. Учебный отпуск, на основании справки-вызова из образовательного учреждения, работникам МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного оплачивается по приказу директора в случаях получения 1 высшего образования по рабочему профилю.

11. Порядок расчета доплат за часы внеурочной деятельности педагогических работников (ФГОС)

11.1. Согласно приказу Департамента Образования и Науки от 09.04.2010 года № 1063 «Об утверждении перечня образовательных учреждений края, являющихся пилотными (апробационными) площадками по введению государственного образовательного стандарта начального общего образования (ФГОС)»

Часы внеурочной деятельности педагогических работников оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в учреждении на 1 сентября и 1 января текущего года по следующей формуле:

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где:

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

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

При расчете часов внеурочной деятельности может применяться коэффициент для понижения стоимости оплаты. Коэффициент устанавливается и утверждается приказом руководителя учреждения.

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание МАОУ СОШ №35 формируется и утверждается по приказу руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

12.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

12.4. Численный состав работников МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного достаточный для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

13. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

13.1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

13.1.2. Время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

13.2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках

в органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

13.2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

13.2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

14. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

14.1. преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
мастерам производственного обучения;
педагогам дополнительного образования;
педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
педагогам-психологам;
методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных; преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

14.2. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

14.3. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

14.4. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

14.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

14.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
 К положению об оплате труда
 работников муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 средней общеобразовательной школы №35
 муниципального образования
 город-курорт Анапа
 имени Алексея Даниловича Безкровного

Выплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя

	перечень выплат	сумма выплат, руб.
1	проверка письменных работ (в зависимости от приоритетности и сложности предмета, категории учителя, количества учащихся)	До 7 500
2	Классное руководство	до 4 000
3	Классное руководство (из средств федерального бюджета)	5000
4	заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими)	до 20 000
5	предпрофильная подготовка, профориентация	до 20 000
6	организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	до 2 000
7	Работа в рамках дистанционного обучения	до 5 000
8	Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения)	до 20 000
9	ФГОС	До 10 000

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к положению об оплате труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №35
муниципального образования
город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного

**Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам, осуществляющим учебный процесс.**

1. Порядок и условие стимулирующего характера определяется в соответствии с постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 25.06.2015 года №2762 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа директора МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год; за выполнение важных и особо сложных заданий.

2. Выплаты устанавливаются на основании протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда и утверждаются приказом директора школы в соответствии с настоящим положением.

3. Премии и выплаты стимулирующего характера выплачиваются по представлению директора школы.

4. Работник общеобразовательного учреждения имеет право предоставить в комиссию по распределению стимулирующего фонда: самоанализ результатов деятельности за квартал, прошедшие полгода.

5. Комиссия по распределению стимулирующего фонда принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее 50% членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по премированию работников директор школы издает приказ о премировании.

6. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет выплачиваются всем, кроме имеющих пенсию по выслуге лет. Пенсионерам после 55 лет предусмотрены поквартальные выплаты при наличии средств стимулирующего фонда.

Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим учебный процесс

№	перечень выплат	сумма выплат, руб.
1	Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию: высшую первую педагог-методист педагог-наставник	3 500 2 500 2 000 2 000
2	За стаж непрерывной работы, выслугу лет -от 5 лет до 10 лет -от 10 лет до 15 лет -от 15 лет до 20 лет -от 20 лет и более	до 1300 до 1500 до 1600 до 1700
3	За интенсивность, напряженность и высокие результаты работы	Сумма не ограничена
4	За выполнение особо важных или срочных работ	Сумма не ограничена
5	За нефункциональные обязанности	Сумма не ограничена
6	Молодым специалистам (наличие высшего образования, выслуга лет не более 5 лет, первое место работы)	до 10 000
7	Ведение экспериментальной работы и участие в инновационной деятельности педагогического работника, внедрение передового методического и педагогического опыта	до 8 000
	Подготовка творческих научно-исследовательских работ (проектов) учащимися (за каждую работу):	
	а) на школьном уровне;	до 12 000
8	б) на городском уровне;	до 13 000
	в) на региональном уровне;	до 14 000
	г) на краевом уровне;	до 15 000
	д) на Всероссийском уровне;	до 18 000
9	Дополнительный объем работы, не связанный с основными должностными обязанностями	Сумма не ограничена
10	Увеличение объема работы на основной должности:	

	-подготовка учащихся к итоговой аттестации (за один класс): а) к экзаменам по форме и материалам ЕГЭ б) к экзаменам по другим предметам.	до 8 000 до 8 000
	Качественное выполнение работы:	
	а) за лучшее дежурство по школе;	до 7 000
	б) активное участие в педагогическом совете;	до 7 000
	в) методических объединений предметников;	до 7 000
	г) родительский комитет;	до 7 000
	д) и другие;	до 7 000
	Общественная деятельность педагога:	
	а) участие в творческих проектных группах в педагогическом коллективе;	до 8 000
	б) участие в общественных мероприятиях села, повышающих имидж и авторитет школы у учащихся, родителей, общественности;	до 8 000
	в) подготовка материалов для СМИ;	до 8 000
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, состояние школьной документации)	Сумма не ограничена
	Достижение учащимися высоких результатов на экзаменах:	
	а) в форме и по материалам ЕГЭ	до 15000
	б) итоговой аттестации	до 15000
	Подготовка призеров олимпиад (за одного призера):	
	а) на школьном уровне;	до 3 000
	б) на городском уровне;	до 7 000
	в) на региональном уровне;	до 8 000
	г) на краевом уровне;	до 9 000
	д) на Всероссийском уровне;	до 10 000
	Подготовка учащихся победителей конкурсов, конференций, спортивных и других мероприятий (за каждую работу):	
	а) на городском уровне;	до 5 000
	б) на региональном уровне;	до 6 000
	в) на краевом уровне;	до 7 000
	г) на Всероссийском уровне;	до 8 000
	Премии к государственным праздникам	Сумма не ограничена
	Иные виды надбавок, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или иную деятельность, не	Сумма не ограничена

входящую в круг основных обязанностей сотрудника	цена
Организация работы с учащимися- экстернами;	до 5 000
За звание - почетный работник (отличник просвещения) - заслуженный работник - ученая степень доктора наук и кандидата наук	до 2000 до 2000 до 2000

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к положению об оплате труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №35
муниципального образования
город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного

Стимулирующие выплаты АУП, УВП, МОП прочего педагогического персонала.

1. За ФГОС	До 10000,00
2. Работникам школы за обеспечение исправности ТСО	До 15000,00
3. За выполнение нефункциональных обязанностей	Сумма не ограничена
4. Администрации школы за напряженные условия в период комплексных проверок, аттестации школы	Сумма не ограничена
5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности;	До 25000,00
6. За инициативную работу по благоустройству школьной территории, эстетическое оформление интерьера	Сумма не ограничена
7. Разработка нормативно-правовой базы функционирования ОУ	Сумма не ограничена
8. Выполнение особо важных, сложных и срочных работ	Сумма не ограничена
9. Ведение внеклассной работы с объединением учащихся по интересам в рамках дополнительного образования	Сумма не ограничена
10. За интенсивность и напряженность в работе	Сумма не ограничена
11. Вознаграждение к государственным праздникам по итогам деятельности	Сумма не ограничена
12. Иные виды надбавок, которые можно использовать в качестве вознаграждения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей сотрудника	Сумма не ограничена
13. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию:	
высшую	3500,00
первую	2500,00

14. Выплаты работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
от 5 лет до 10 лет	До 1500,00
от 10 лет до 20 лет	До 1700,00
от 20 лет и выше	До 1900,00
15. Выплаты работникам за почетное звание	
- почетный работник (отличник просвещения)	До 2000,00
- заслуженный работник	До 2000,00
16. Выплаты за персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	До 3,0
17. Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	До 2000,00
18. Классное руководство	До 4000,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к положению об оплате труда
работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №35
муниципального образования
город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

№	перечень выплат	сумма выплат, руб.
1	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ)	До 12%
2	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда	До 24 %
3	За расширение зоны обслуживания (ст.151 ТК РФ)	до 25 000
4	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ)	до 25 000 (по соглашению сторон)
5	Работа в ночное время (ст.154 ТК РФ)	35 %
6	Работа в праздничные дни (ст.153 ТК РФ)	в двойном размере
7	За совмещение должностей	до 30 000
8	За особенности и специфику работы	До 20% от оклада
9	Доплаты до МРОТ	зависит от размера заработной платы

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №35
муниципального образования
город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича
Безкровного

СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

№ п/п	перечень выплат	сумма выплат, руб.
1	К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет)	до 20000
2	По случаю смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети)	до 20000
3	Материальная помощь по заявлению работников	Сумма не ограничена

Администрация МАОУ СОШ №35 им.А.Д. Безкровного имеет право
вносить и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не
предусмотренные в нём системы и формы надбавок и выплат не противоречащих
действующему законодательству.

Положение принято на общем собрании трудового коллектива школы

Председатель ПК



К.Г. Хачатрян

Приложение 6
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №35 муниципального
образования город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного

**Минимальные размеры должностных окладов и минимальные
повышающие коэффициенты к должностным окладам служащих по
профессиональным квалификационным группам**

1. Минимальные размеры должностных окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Перечень должностей/категория муниципальных организаций (учреждений)	Минимальный размер базового должностного оклада с 1 января 2022 года, рубли
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Учебно-вспомогательный персонал»	
1-го уровня для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	6054,00
2-го уровня для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	6 860,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Педагогический персонал»	
В общеобразовательных организациях	9493,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Административно-управленческий персонал»	
Для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	8 920,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 6054,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, диспетчер, заведующий складом, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь, кассир, лаборант, техник (всех наименований), помощник воспитателя	0,00
1.2. Должности служащих второго уровня		

1	2	3
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 6 860,00 рубля		
1-й квалификационный уровень	аккомпаниатор, диспетчер (всех наименований), специалист по охране труда, специалист по организации питания, старшина, младший воспитатель, библиотекарь	0,00
2-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), оператор ЭВМ, практический психолог, психолог-консультант, программист, технолог по организации питания, юрист-консультант, экономист, электроник	0,06
3-й квалификационный уровень	должности служащих учебно-вспомогательного персонала, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», «ведущий»	0,10
2. Должности работников педагогического персонала		
2.1. Общеобразовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 9493,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый, педагог-библиотекарь	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований), педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, воспитатель группы продленного дня	0,10
3. Должности работников административно-управленческого персонала		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2020 года – 8 920,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) отделом(а)	0,00
2-й квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист)	0,1
3-й квалификационный уровень	директор, руководитель структурного подразделения	0,2

Перечень должностей	Базовый должностной оклад (рублей)	
	с 1 января 2019 года	с 1 января 2020 года
1	2	3
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	5516	5726
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	5609	5823
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	6170	6405
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8412	8732

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад (рублей)	
	с 1 января 2020 года	с 1 октября 2022 года
1	2	3
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598	6862

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад: с 1 января 2020 года – 5726 рубля; с 1 октября 2022 года – 5956 рублей		

1	2	3
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад: с 1 января 2020 года – 5823 рубль; с 1 октября 2022 года – 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,04 0,04
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,07 0,15 0,13
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража); должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17 0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,20

Директор




5

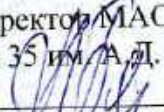
М. П.

Л.П. Позднеева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного
 К.Г. Хачатрян
"01" сентября 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ
№ 35 им. А.Д. Безкровного
 Л.П. Позднеева
"01" сентября 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
средняя общеобразовательная школа № 35
муниципального образования город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного
(МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края «Об охране труда» и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Система организации работы по охране труда в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 35 муниципального образования город-курорт Анапа имени Алексея Даниловича Безкровного (далее – МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного) – это скоординированные действия директора, его заместителей, руководителей отделов, специалистов, представителей трудового коллектива по реализации государственной политики в области охраны труда.

1.3. Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников управления в процессе трудовой деятельности.

1.4. Основным направлением деятельности по охране труда является планомерное выполнение комплекса мероприятий, определенных краевой, территориальной и производственными программами (соглашениями) по улучшению условий и охраны труда.

1.5. Настоящее Соглашение вводится для исполнения всеми руководителями и специалистами организации, обязанностей по соблюдению требований и норм трудового законодательства в области охраны труда.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКАМ

2.1. Утверждение перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

2.2. Утверждение приказом инструкций по охране труда по профессиям и видам работ; инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в организации инструкций по охране труда, обеспечение журналами инструктажа.

2.3. Утверждение перечня профессий и работ, в соответствии с которыми работникам необходимо выдавать: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства.

2.4. Утверждение перечня производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

2.5. Распределение должностных обязанностей по охране труда между

руководителями и специалистами согласно штатному расписанию.

2.6. Заключение с работниками трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.7. Направление работников в специализированные учебные центры на обучение и проверку знаний, правил по охране труда. Осуществление контроля за обучением специалистов организации и проверкой знаний, получением удостоверений установленного образца.

2.8. Запрещение допуска к работе лиц, не прошедших инструктаж и проверку знаний по охране труда, медицинского осмотра на профпригодность.

2.9. Приобретение и организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики. Обеспечение работающих санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

2.10. Издание приказов по организации: о назначении должностных лиц, ответственных за электрохозяйство, за обеспечение охраны труда, пожарной безопасности, и назначении лиц, замещающих в период их отсутствия.

2.11. Создание постоянно действующей комиссии по охране труда.

2.12. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве.

2.13. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием.

2.14. Осуществление обязательного, социального страхования всех работников организации в установленном законодательством порядке.

3. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКАМ

3.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников подразделения.

3.2. Обеспечение выполнения предписаний органов надзора и контроля, ответственного по охране труда в подразделении.

3.3. Контроль за соблюдением работниками подразделения правил, норм и инструкций по охране труда.

3.4. Обеспечение выполнения мероприятий по улучшению условий труда.

3.5. Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в организации инструкций по охране труда.

3.6. Организация проведения первичного, повторного, целевого и других видов инструктажей с записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

3.7. Участие (оказание содействия) в расследовании несчастных случаев

4. ОБЯЗАННОСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

4.1. Составление нормативных правовых актов по охране труда по направлениям производственной деятельности организации, его структурных подразделений и подведомственных учреждений.

4.2. Составление перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

4.3. Составление перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда в соответствии с методическими указаниями.

4.4. Регистрация инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в организации инструкций по охране труда.

4.5. Организация проведения вводного инструктажа с записью в журнале вводного инструктажа.

4.6. Направление в Роспотребнадзор списка контингента работников, подлежащих предварительному при поступлении на работу и периодическому медицинскому осмотру.

Составление перечня профессий и видов работ, для выполнения которых необходим медицинский осмотр.

4.7. Составление поименного списка работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру. Получение заключительного акта от медицинского учреждения о результатах прохождения работниками медицинского осмотра. Направление вновь принимаемых работников на медицинский осмотр.

4.8. Разработка приказа об утверждении перечня профессий и работ, в соответствии с которым работникам необходимо выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также мыло и обеззараживающие средства.

4.9. Организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики.

4.10. Ознакомление вновь принимаемых на работу с условиями труда, их достоверными характеристиками, наличием средств, обеспечивающих безопасность труда, с предоставлением льгот и компенсаций за тяжелые вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.11. Организация обучения, осуществление контроля за обучением и проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов организации.

4.12. Организация обеспечения организации правилами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, ведение уголка охраны труда.

4.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве:

- оказание первой помощи пострадавшим;
- информирование о несчастном случае родственников пострадавшего, а также направление сообщений в органы и организации, определенные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
- создание комиссии по расследованию несчастного случая;
- расследование несчастного случая и составление акта по форме Н-1;
- устранение причин несчастного случая;
- регистрация несчастного случая в журнале регистрации несчастных случаев установленной формы.

4.14. Организация проведения замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, специальной оценки условий труда, сертификации работ на соответствие требованиям охраны труда.

4.15. Подготовка приложения к коллективному договору – «Соглашение по охране труда», с указанием сроков, исполнителей, источников и размеров финансирования.

4.16. Проведение совместно с комиссией по охране труда и с участием уполномоченных лиц по охране труда от трудового коллектива проверок, обследований технического состояния здания, оборудования, на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

4.17. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных актов по охране труда.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2. Правильное применение средств индивидуальной защиты.

5.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболеваний (отравлений).

5.5. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.6. Перед началом работы проверять наличие и исправность необходимых средств защиты, приспособлений, ограждающих устройств, сообщать руководителю об имеющихся недостатках.

5.7. Не приступать к работе, если технология производства работ противоречит требованиям охраны труда.

6. ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

6.1. Рассмотрение предложений работодателя, уполномоченных лиц, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в организации, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. Анализ результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах организации, участие в проведении обследований по обращениям работников.

6.3. Расследование причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда.

6.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

6.6. Контроль за состоянием и использованием санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения.

6.7. Содействие работодателю в проведении своевременного и качественного обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

7. ОБЯЗАННОСТИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ (ДОВЕРЕННЫХ) ЛИЦ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1 Содействие созданию в организации здоровых и безопасных условий труда.

7.2 Осуществление общественного контроля за охраной труда в организации и за соблюдением законных прав и интересов работников в этой сфере.

7.3 Представление интересов трудового коллектива в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

7.4 Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи во защите их прав в области охраны труда.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

8.1. Работодатель и работники, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за охраной труда, а также органов общественного контроля привлекаются к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Специалист по охране труда



А.В. Левин

Приложение № 6 к
коллективному договору
МАОУ СОШ №35 им А.Д. Безкровного

ПРИНЯТО
На Педагогическом совете
МАОУ СОШ № 35
Протокол № 1
от 01 сентября 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ СОШ № 35 им.
А.Д.Безкровного
 Л.П.Позднеева /
« 01» сентября 2023г.



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


Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного

	образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог –библиотекарь.
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного	Учитель, преподаватель (при

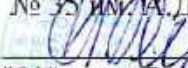
<p>обучения.</p>	<p>выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед.</p>	<p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,</p>

	направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного
 К.Г. Хачатрян
"01" сентября 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ
№ 35 им. А.Д. Безкровного
 Л.П. Позднеева
"01" сентября 2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ,
ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

**в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
средняя общеобразовательная школа № 35
муниципального образования город-курорт Анапа
имени Алексея Даниловича Безкровного
(МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о премировании работников (далее - Положение) Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 35 муниципального образования город-курорт Анапа имени Алексея Даниловича Безкровного (далее – МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного) разработанное в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Федеральным законом ФЗ№273 от 29.12.2012 «Об образовании в РФ» с изменениями от 2.07.2021, со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2014) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Коллективным договором и Уставом МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного и другими нормативными документами РФ, регламентирующими деятельность образовательных организаций, является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования и материальной помощи (как выплат стимулирующего характера);
- условия премирования работников и материальной помощи;

- размер и порядок назначения премий работникам и материальной помощи;
 - иные вопросы, касающиеся премирования работников и материальной помощи.
- 1.2. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.
- 1.3. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р премияльные выплаты работника включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.
- 1.4. При определении показателей и условий премирования работников МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:
- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
 - эффективность воспитательной системы образовательной организации;
 - расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
 - повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
 - развитие материально-технической базы образовательной организации;
 - создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
 - повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
 - выполнение в полном объеме муниципального задания;
 - перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
 - участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками своих должностных обязанностей и (или) отдельного вида работы.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года, а также наличие жалоб со стороны родителей и обучающихся.

1.5. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.6. Работникам МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, четверть, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).

1.7. Работникам МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного осуществляются выплаты материальной помощи (единовременно) в связи с личными обстоятельствами (длительное лечение в стационаре, необходимость санаторного лечения по жизненно важным медицинским показателям, по потере члена семьи, утрата личного имущества и др.)

1.8. Размеры и условия осуществления премирования и материальной помощи конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения Наблюдательного совета, условия премирования включаются в трудовые договоры работников.

1.9. Премирование работников осуществляется по решению директора учреждения и оформляется приказом по учреждению.

1.10. Определение размеров премиальных выплат работникам и материальной помощи МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования муниципального образования город-курорт Анапа.

1.11. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Общественный контроль за соблюдением порядка премиальных выплат, их перечня и размеров осуществляется Наблюдательным советом МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного.

2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат

2.1. Работникам МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере до 5% от планового фонда оплаты труда.

2.2. Премиальные выплаты и материальная помощь производятся всем работникам, не зависимо от стажа их работы в школе, по результатам работы за определенный период (месяц, четверть, полугодие, год) при наличии экономии фонда оплаты труда за данный период.

2.3. Размер премии определяется фиксированной суммой каждой категории работников без учета повышающего коэффициента за квалификацию.

2.4. Премирование работников осуществляется по решению директора учреждения и (или) по представлению его заместителей и оформляется приказом по учреждению.

2.5. Премирование работников не осуществляется в следующих случаях:

- ухудшения или изменения финансовых и производственных показателей школы;
- если результаты работы работника не достигают основных показателей премирования;
 - невыполнения или ненадлежащего выполнения работниками должностных обязанностей;
 - невыполнения положений, требований по охране труда и технике безопасности;
 - нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- наличия претензий, жалоб со стороны родителей и обучающихся;
- не обеспечения сохранности имущества и материальных ценностей;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

2.6. Заместителям директора МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного устанавливаются следующие виды периодических премиальных выплат за:

инициативное социальное партнерство и взаимодействие с образовательными учреждениями по организации профориентационной работы, профильного и профильного образования обучающихся	До 5 000
результативное руководство работой по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие преступлений) (по итогам полугодия)	До 5 000
организация и проведение пилотных, стажировочных мероприятий, конкурсных мероприятий на базе школы:	
базовый уровень	До 5 000
повышенный уровень	До 7 000
высокий уровень	До 10 000
активное участие в подготовке образовательного учреждения к началу учебного года (по итогам работы в III квартале)	5 000
качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя, возлагающих в функциональные обязанности	Сумма не ограничена
ответственность и напряженность, связанную с интенсивностью работы на высоком уровне подготовки и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы -по итогам четверти, учебного года, учебного года)	Сумма не ограничена

2.7. Педагогическим работникам предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

активность, напряженность и высокие результаты	Сумма не ограничена
исполнение особо важных или срочных работ	Сумма не ограничена
функциональные обязанности	Сумма не ограничена
высоким специалистам (наличие высшего образования, стаж лет не более 5 лет, первое место работы)	до 10 000
исполнение экспериментальной работы и участие в инновационной деятельности педагогического работника, наличие передового методического и педагогического опыта	до 8 000
подготовка творческих научно-исследовательских работ (проектов) учащимися (за одну работу):	
на школьном уровне;	до 12 000
на городском уровне;	до 13 000
на региональном уровне;	до 14 000
на федеральном уровне;	до 15 000
на Всероссийском уровне;	до 18 000
значительный объем работы, не связанный с основными функциональными обязанностями	Сумма не ограничена
увеличение объема работы на основной должности:	
подготовка учащихся к итоговой аттестации (за один предмет);	до 8 000
экзаменам по форме и материалам ЕГЭ	до 8 000
экзаменам по другим предметам.	
ответственное выполнение работы:	
лучшее дежурство по школе;	до 7 000
активное участие в педагогическом совете;	до 7 000

юридических объединений предметников;	до 7 000
руководительский комитет;	до 7 000
иные;	до 7 000
Деятельность педагога:	
участие в творческих проектных группах в педагогическом коллективе;	до 8 000
участие в общественных мероприятиях села, способствующих имиджу и авторитету школы у учащихся, родителей, общественности;	до 8 000
подготовка материалов для СМИ;	до 8 000
высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка документов, состояние школьной документации)	Сумма не ограничена
Выявление учащимися высоких результатов на экзаменах:	
подготовка и по материалам ЕГЭ	до 15000
подготовка к итоговой аттестации	до 15000
Подготовка призеров олимпиад (за одного призера):	
на школьном уровне;	до 3 000
на районском уровне;	до 7 000
на региональном уровне;	до 8 000
на федеральном уровне;	до 9 000
на Всероссийском уровне;	до 10 000
Подготовка учащихся победителей конкурсов, конференций, спортивных и других мероприятий (за каждую работу):	
на районском уровне;	до 5 000
на региональном уровне;	до 6 000

наравном уровне;	до 7 000
на Всероссийском уровне;	до 8 000
в связи с государственными праздниками	Сумма не ограничена
все виды надбавок, которые можно использовать в качестве вознаграждения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей сотрудника	Сумма не ограничена
организация работы с учащимися- экстернами;	до 5 000
организация работы с обучающимися с ограниченными возможностями	Сумма не ограничена

2.8. Классным руководителям предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

объективную работу по охвату обучающихся горячим вниманием (по итогам полугодия)	до 5 000
объективную работу с родительской общественностью класса, вовлечение родителей в учебно- воспитательный процесс (по итогам полугодия)	до 5 000
активную в организации и проведении внеклассных мероприятий по нравственному, военно- патристическому, гражданскому, эстетическому, интеллектуальному, трудовому воспитанию обучающихся, организацию программы «Одаренные дети», туристко- исследовательской, поисковой работе	до 5 000
результативную работу классного коллектива в детских общественных движениях, по итогу работы за месяц (согласно ежемесячной отчетности)	10 000
результативную работу группы класса в детских общественных движениях, по итогу работы за месяц (согласно ежемесячной отчетности)	от 100

2.9. Работникам бухгалтерии предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов – 50% (по итогам квартала)	до 10 000
--	-----------

Соблюдение финансово- хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое использование средств (по итогам финансового периода)	до 10 000
Серьезность и напряженность, связанные с напряженностью труда (по итогам финансового периода)	Сумма не ограничена
Привлечение дополнительных бюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения (по итогам финансового периода)	Сумма не ограничена

2.10. Работникам учебно-вспомогательного персонала предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

Лаборантам школы за обеспечение исправности ТСО	До 15 000
За выполнение нефункциональных обязанностей	Сумма не ограничена
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и престиж школы у учащихся, родителей, общественности	До 25000,00
За инициативную работу по благоустройству школьной территории, эстетическое оформление интерьера	Сумма не ограничена
Выполнение особо важных, сложных и срочных работ	Сумма не ограничена
За интенсивность и напряженность в работе	Сумма не ограничена
Ведение внеклассной работы с объединением учащихся по интересам в рамках дополнительного образования	Сумма не ограничена

Разработка нормативно-правовой базы функционирования ОУ	Сумма не ограничена
---	---------------------

2.11. Работникам библиотеки предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

Высокую читательскую активность обучающихся и пропаганду чтения как формы культурного досуга (по итогам работы за квартал)	Сумма не ограничена
Организацию и оформление тематических выставок (по итогам работы за квартал)	Сумма не ограничена
Качественную подготовку и проведение премиальных мероприятий, по итогам четверти	Сумма не ограничена
Активное участие во внеклассных мероприятиях и оказание информационной поддержки в их подготовке и проведении по итогам четверти	Сумма не ограничена
Сохранность и пополнение библиотечного фонда (по итогам учебного года)	до 5 000
Сложность и напряженность, связанную с напряженностью труда (по итогам года)	Сумма не ограничена

2.12. Работникам психологической службы предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

Результативное социальное партнерство и взаимодействие с образовательными учреждениями города по организации профориентации и оказания методической помощи в выборе профессии (по итогам полугодия)	до 5 000
Качественное осуществление психолого-педагогическое сопровождения образовательного и воспитательного процесса в школе (по итогам полугодия)	Сумма не ограничена
Результативную работу по адаптации обучающихся 1 классов (по итогам I четверти)	Сумма не ограничена

Сложность и напряженность, связанную с напряженностью труда (по итогам года)	Сумма не ограничена
Систематическое обеспечение психического, соматического и социального благополучия обучающихся с ОВЗ в процессе воспитания и обучения (по итогам полугодия)	Сумма не ограничена

2.13. Педагогам дополнительного образования:

Результативную работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (по итогам полугодия, учебного года)	Сумма не ограничена
Высокие показатели при реализации дополнительного образования обучающихся (по итогам полугодия, учебного года)	Сумма не ограничена
Активное участие в подготовке и проведении мероприятий	Сумма не ограничена

2.14. Работникам обслуживающего персонала предусматриваются следующие виды периодических премиальных выплат за:

Участие в подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года по итогам работы в III квартале	Сумма не ограничена
Качественное обеспечение жизнедеятельности школы и создание оптимальных санитарно-гигиенических условий по итогам полугодия и года	Сумма не ограничена
Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению руководителя	Сумма не ограничена
Активное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса, по итогам квартала	до 5 000

Эффективное обеспечение безаварийного функционирования школы по итогам квартала	Сумма не ограничена
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, по итогам квартала	до 5 000
Участие в подготовке образовательного учреждения к работе в осенне-зимний период (по итогам работы в IV и I квартале)	до 5 000

2.15. Работникам школы устанавливаются следующие виды единовременных премиальных выплат:

- 2.15.1 Выплаты работникам за стаж непрерывной работы –от 1500 до 1900 рублей;
- 2.15.2 К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет) – до 20000 рублей;
- 2.15.3 в связи с профессиональным праздником- до 20000 рублей

2.16. Работникам школы устанавливаются следующие виды единовременных и материальной помощи по решению собрания трудового коллектива:

- 2.16.1 потеря члена семьи- сумма не ограничена;
- 2.16.2 на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 5000,0 (из фонда экономии заработной платы);
- 2.16.3 необходимость санаторного лечения по жизненно важным медицинским показателям- сумма не ограничена ;
- 2.16.4 утрата личного имущества- сумма не ограничена;
- 2.16.5 лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы) – 3000 рублей.

1. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. По инициативе профсоюзного комитета, работников образовательного учреждения и директора МАОУ СОШ №35 им А.Д. Безкровного в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.2. Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются решением общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ №35 им А.Д. Безкровного и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция теряет силу.

Приложение №8
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного
К.Г. Хачатрян
"01" сентября 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ
№ 35 им. А.Д. Безкровного
Л.П. Позднеева
"01" сентября 2023 года

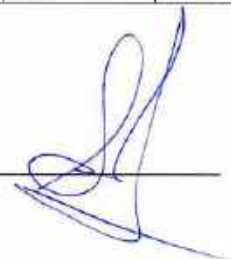
ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного,
бесплатно обеспечивающиеся специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами индивидуальной защиты
в соответствии с Приказом № 997 н от 09.12.2014г и СанПиН 2.4.1.3049-13.**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>п. 171</p> <p>Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.</p>
2.	Дворник; уборщик территорий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	<p>п. 23</p> <p>Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.</p>

3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	п. 32 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
----	-----------------------	--	--------------------	--


Ответственный за охрану труда



/А.В. Левин/


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

 К.Г. Хачатрян
"01" сентября 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ СОШ
№35 им. А.Д. Безкровного

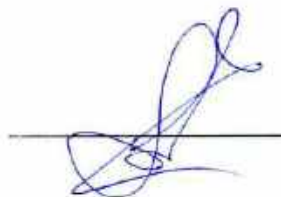
 Л.П. Позднеева
"01" сентября 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий бесплатно обеспечивающихся смывающими и
обезвреживающими средствами
(согласно Приказа Минздравсоцразвития России
от 17.12.2010 г. № 1122н)**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Пункт типовых норм	Норма выдачи	Периодичность
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Уборщик служебных помещений</i>	Для мытья рук: Мыло туалетное <i>или</i> Жидкое мыло в дозирующих устройствах	п. 7	200 г <i>или</i> 250мл	Один раз в месяц
2.	<i>Дворник</i>	Для мытья рук: Мыло туалетное <i>или</i> Жидкое мыло в дозирующих устройствах	п. 7	200 г <i>или</i> 250мл	Один раз в месяц

Ответственный по охране труда



/А.В. Левин /

Приложение № 10
к коллективному договору
МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного

ПРИНЯТО
На Педагогическом совете
МАОУ СОШ № 35
Протокол № 1
от «01» сентября 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ СОШ № 35
им. А.Д. Безкровного

Л.П.Позднеева /
« 01» сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

***о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года***

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 35 имени Алексея Даниловича Безкровного .
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 десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники организации, замещающие должности : учитель, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

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

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

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

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

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

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

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

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

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

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

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного
(наименование общеобразовательной организации)

Протокол № 1 от 01.09.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного
(наименование общеобразовательной организации)


Л.П. Позднеева /
подпись расшифровка подписи
01.09.2023г.

Положение

о нормах профессиональной этики педагогических работников

МАОУ СОШ № 35 им. А.Д. Безкровного

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в редакции от 25 июля 2022 года; Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с изменениями на 1 апреля 2022 года, Декларации профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей (принятой на третьем международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International), состоявшемся 25-29 июля 2001г), письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2010г. № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" (в редакции от 1 июля 2021 года) и других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников. Настоящее Положение дополняет правила, установленные законодательством РФ об образовании.

1.3. Профессиональная этика педагогических работников – совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам отношений в сфере образования.

1.4. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" вводит ряд норм, касающихся профессиональной этики:

- обязывает педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п.2 ч.1 ст.48);

предусматривает закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах образовательной организации (ч.4 ст.47);

пределяет, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей педагогические работники несут ответственность и что соблюдение этих норм осуществляется при прохождении ими аттестации (ч.4 ст.48).

Эта норма настоящего Положения не должна толковаться как предписывающая нарушение действующего законодательства об образовании.

Соблюдение и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом педагогического работника организации, осуществляющей образовательную деятельность, и критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

Каждому педагогическому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от педагогического работника организации, осуществляющей образовательную деятельность,

в отношении с ним в соответствии с настоящим Положением.

Педагогический работник, осуществляющий педагогическую деятельность или выходящий на работу в образовательную организацию, вправе, изучив содержание настоящего Положения, принять для себя его нормы или отказаться от педагогической деятельности.

Педагогические работники перед профессиональной деятельностью
Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники должны соблюдать следующие этические принципы:

- законность;
- объективность;
- компетентность;
- независимость;
- тщательность;
- справедливость;
- честность;
- гуманность;
- демократичность;
- профессионализм;
- взаимоуважение;
- конфиденциальность.

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и коллегами, призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства,

ЯЯ
ал-
ска

них – 0;

ции –

шук

7,02

Л.

1.

к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а
в других обстоятельствах;
внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой
образовательной программы;
от размещения в информационно-телекоммуникационной сети
«Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред
здоровью и (или) развитию детей;
ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации
педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную
деятельность.

Показателем профессионализма педагогических работников является культура
языка, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли,
соблюдая следующие речевые нормы:

- доступности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- правильности, основанной на использовании общепринятых правил русского
литературного языка;
- целостности, выражающейся в продуманности, осмысленности и
структурности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и
последовательность изложения мыслей;
- надежности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- краткости, отражающей краткость и понятность речи;
- актуальности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к
конкретной ситуации.

В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны
избегать от:

- пренебрежительных отзывов о деятельности своей организации, осуществляющей
образовательную деятельность, или проведения необоснованных сравнений его с
другими образовательными организациями;
- увеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любых видов высказываний и действий дискриминационного характера по признакам
пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального,
имущественного или семейного положения, политических или религиозных
предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес
определенных социальных, национальных или конфессиональных групп;
- грубых и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с
физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых
замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих
нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- неоспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными
нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона,
этическим принципам и нормам;
- размещения в сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации,
причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей. К информации, запрещенной
для распространения среди детей, относится информация:

✓ побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни
и (или) здоровью, в том числе к причинению вреда своему здоровью, самоубийству,

ДАЮ:

35

Исеева

ЕДНЯ
генерал-
войска

олетних – 0;

изации –

Дашук

- 457,02

а, ул.

, ул.

либо жизни и (или) здоровью иных лиц, либо направленная на склонение или иное вовлечение детей в совершение таких действий;

✓ способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, никотинсодержащую продукцию, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством;

✓ обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом;

✓ содержащая изображение или описание сексуального насилия;

✓ отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи;

✓ оправдывающая противоправное поведение;

✓ содержащая нецензурную брань;

✓ содержащая информацию порнографического характера;

✓ о несовершеннолетнем, пострадавшем в результате противоправных действий (бездействия), включая фамилии, имена, отчества, фото- и видеоизображения такого несовершеннолетнего, его родителей и иных законных представителей, дату рождения такого несовершеннолетнего, аудиозапись его голоса, место его жительства или место временного пребывания, место его учебы или работы, иную информацию, позволяющую прямо или косвенно установить личность такого несовершеннолетнего.

2.6. Педагогическим работникам необходимо принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.7. Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.8. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между педагогическими работниками, приоритетным является учет интересов организации, осуществляющей образовательную деятельность, в целом.

2.9. Если педагогический работник не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

3. Обязательства педагогических работников перед обучающимися

3.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с обучающимися:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в учениках развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений обучающихся стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;

- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь их от сексуального домогательства и (или) насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- вселяют в них чувство того, что они являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого;
- стремятся стать для них положительным примером;
- применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;
- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

3.2. В процессе взаимодействия с обучающимися педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их законных представителей;
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей обучающихся;
- отказа от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки обучающихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения (при действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для обеих сторон);
- требования дополнительной платы за образовательные услуги (консультации, подготовку к олимпиадам и т.п.);
- проведения на учебных занятиях явной политической или религиозной агитации;
- употребления алкогольных напитков накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курения в помещениях и на территории образовательной организации.

4. Обязательства педагогических работников перед родителями (законными представителями) обучающихся

4.1. Педагогические работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства законных представителей обучающихся в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

4.2. Педагогические работники в процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся должны:

- помнить, что большинство обратившихся родителей или законных представителей, как правило, столкнулись с трудностями, неприятностями или даже бедой. От того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их настроение и их мнение о педагогических работниках и работе организации, осуществляющей образовательную деятельность, в целом;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;

- начинать общение с приветствия;
- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица);
- консультировать по вопросам образовательной деятельности.

4.3. В процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся педагогические работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- пребывать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
- разглашать высказанное обучающимися мнение о своих законных представителях;
- переносить свое отношение к законным представителям обучающихся на оценку личности и достижений их детей.

4.4. Прилагать все усилия, чтобы поощрить законных представителей активно участвовать в образовании их ребенка и поддерживать тем самым процесс обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребенка формы работы.

4.5. Рекомендуются не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

4.6. В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя обучающегося необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5. Обязательства педагогических работников перед коллегами

5.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.
- фамильярности в отношениях с коллегами.

6. Обязательства педагогических работников перед администрацией организации, осуществляющей образовательную деятельность

6.1. Педагогические работники выполняют разумные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией педагогические работники обязаны воздерживаться от заискивания перед ее представителями.

7. Обязательства администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, перед педагогическими работниками

7.1. Быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в образовательной организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого педагогического работника.

7.3. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- помогать педагогическим работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- избегать панибратства и фамильярности в отношениях со всеми категориями педагогических работников, соблюдать нормы речевого этикета, не переходить в общении с коллегами на «ты»;
- соблюдать субординацию;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности образовательной организации с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников.

7.4. Представитель администрации не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;
- создавать условия для наушничества и доноительства в коллективе;
- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;
- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений;
- демонстративно приближать к себе своих «любимцев», делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу; незаслуженно их поощрять, награждать; необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;
- оказывать моральное покровительство своим родственникам и близким людям, по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

8. Контроль за соблюдением настоящего Положения

8.1. Для контроля за соблюдением настоящего Положения, поддержки педагогических работников, оказания им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом директора создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия). В состав комиссии включаются наиболее квалифицированные и авторитетные представители педагогических работников.

8.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством об образовании, Уставом образовательной организации, настоящим Положением и Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников

9.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

9.2. Случаи нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, установленных пунктом 2.3 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах — гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

9.4. Педагогический работник, претерпевший на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.5. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

9.6. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК
Хачатрян К.Г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ СОШ №35

им. А.Д. Безкровного

Л.П. Позднеева Л.П. Позднеева

01.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о молодом специалисте

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №35 муниципального образования
город-курорт Анапа имени Алексея Даниловича Безкровного

I. Общие положения.

1. Настоящее положение о молодом специалисте муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школой муниципального образования г-к Анапа имени Алексея Даниловича Безкровного (далее МАОУ СОШ №35 им.А.Д. Безкровного) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда, которых в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда, а также на основании приказа Министерства образования, науки и молодежной политике Краснодарского края №3053 от 24.08.2018 года

2. Настоящее Положение принято на педагогическом совете школы, утверждено директором школы и регулирует порядок оплаты труда молодых специалистов МАОУ СОШ №35 муниципального образования город-курорт Анапа имени Алексея Даниловича Безкровного.

3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда молодых специалистов по обеспечению высокого качества результатов деятельности школы, его структурных подразделений.

4. Положение вступает в действие с момента утверждения и подписания.

5. Положение определяет:

Молодой специалист МАОУ СОШ №35 им. А.Д. Безкровного – педагогический работник, являющийся выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустройство которого по основному месту работы пришлось в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную образовательную организацию.

Молодому специалисту полагается ежемесячная выплата в размере 3000,00 руб.

Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого специалиста и подлежит включению в локальный нормативный акт школы, устанавливающий систему оплаты труда, а также в форму расчетного листка с наименованием «краевая доплата молодому специалисту в размере 3000,00 руб.»

Ежемесячная выплата производится молодому специалисту с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки.

Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора с молодым специалистом, на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета данных периодов.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью _____ листов

Заместитель директора



Л. П. Дзиджева

