

Представительской
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

М.А. Алимуратова
«24» _____ 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

Т.И. Припадчева
«24» _____ 2022 г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2
города Буденновска Буденновского района» Ставропольский край

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 годы

Управление труда и социальной
защиты населения администрации
Буденновского муниципального района
Ставропольского края
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УВЕДОМИТЕЛЬНOM ПОРЯДКЕ**
№ 4 «04» февраля 2022 г.
А.В. Давыдов

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Буденновского муниципального района с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников учреждения и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Буденновска Буденновского района» Ставропольского края (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007 г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Соглашение между администрацией Буденновского муниципального округа Ставропольского края, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в Буденновском муниципальном округе Ставропольского края и представителем Регионального Союза работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» в Буденновском муниципальном округе Ставропольского края на 2022-2024 годы.

- Отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям системы образования Буденновского муниципального округа на 2022 – 2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора учреждения;
- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения *(в том числе – совместителей)*.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны согласились в том, что:

1.5.1 Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.5.2. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, органов местного самоуправления Буденновского муниципального района принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий коллективный договор заключается на 2022-2024 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 лет.

Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее 1 сентября 2024 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. В трудовой договор с работниками кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.4. Руководитель обеспечивает заключение (оформление) с работниками учреждения трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;

размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие виды дополнительной работы.

2.5. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.8. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.10. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.12. Каждый работник учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван следовать Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №6).

2.13. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата имеют

работники, совмещающие работу с обучением, в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе), работники, проработавшие в учреждениях системы образования свыше 10 лет, работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отцов), воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида – до восемнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

2.14. При наличии, или введении в штатное расписание должностей работников, ранее уволенных из данного учреждения по сокращению штата, вышеуказанные работники имеют преимущественное право на трудоустройство в нем.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края, единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

устанавливается с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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;

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

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

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

применения 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 учреждения.

3.2. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение №1)

3.3. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение №2).

3.4. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.5. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.6. В целях материальной поддержки педагогических работников учреждения, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.7. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

3.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц по месту работы в сроки: 11-го и 26-го числа текущего месяца либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №6) (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения

профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №6)

4.2. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской.

4.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборным органом первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных

законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден

о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

4.8. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 календарных дня;
- активным членам профкома за общественную работу - 5 календарных дней.

4.9. Работникам учреждения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- повару, работающему у плиты – 7 дней (раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

4.10. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приложение №5).

4.13. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.14. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, 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 случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

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

4.18. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.19. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям учреждения предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.20. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.6. Педагогические работники учреждения проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

5.9. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых Фондом социального страхования, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

5.10. Работникам учреждения осуществляется выплата коэффициента к заработной плате за работу в безводных и пустынных местностях в размере 1,1 на основании постановления Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 года №3-п, постановления Правительства Ставропольского края от 29.08.2007 года № 102-п, решения Совета Буденновского муниципального района от 28.02.2007 года №25/160.

5.11. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, согласно постановлению Правительства СК от 19 марта 2008 года №48-п, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

VI. Условия и охрана труда

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда (Приложение №4).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- организация специальной оценки условий труда и обеспечение контроля качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №8);
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда (Приложение №4).

Представляет в профком отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

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

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. 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 связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику производится выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка

7.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.6. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.8. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между администрацией Буденновского муниципального района, представительством ФПСК –координационным советом организаций в Буденновском муниципальном районе и территориальным представительством союза работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» в Буденновском районе на 2017-2019 годы, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

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

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.8. Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в учреждении официального сайта.

8.9. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

8.10. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

8.11. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.11.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.12. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных

действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.14. Работникам учреждения, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты учреждения).

IX. Работа с молодёжью

9.1. В целях развития кадрового потенциала учреждения, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в коллективе, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности молодых педагогов стороны договорились:

- обеспечивать информационную поддержку деятельности молодых педагогов учреждения, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

9.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.).

9.5. В целях профессионального становления молодых педагогов содействовать в пределах своей компетенции:

организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.

9.6. Стороны рекомендуют:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

10.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

10.5. В пятидневный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в

котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

10.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

10.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

10.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Настоящий коллективный договор принят на профсоюзном собрании МОУ СОШ №2 г. Буденновска 24 января 2022 года протокол № 3.

Приложение 1
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
2022-2024г.г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ №2
г. Буденновска


М.А. Алимуратова
«24» _____ 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


Т.И. Припадчева
«24» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 города Буденновска Буденновского района» (далее – Положение) определяет механизм оплаты труда в казенных учреждениях.

2. Система оплаты труда работников МОУ СОШ №2 г. Буденновска, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам МОУ СОШ № 2 г. Буденновска, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группами квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МОУ СОШ № 2 г. Буденновска устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МОУ СОШ № 2 г. Буденновска утверждается руководителем по согласованию и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МОУ СОШ № 2 г. Буденновска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате

труда работников, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МОУ СОШ № 2 г. Буденновска согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МОУ СОШ № 2 г. Буденновска согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МОУ СОШ № 2 г. Буденновска работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам МОУ СОШ № 2 г. Буденновска.

11. Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

12. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Буденновского муниципального округа Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностные оклады работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего)	18253	17097	16040
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) по АХЧ	18145	16989	не заплан ирован

При отсутствии в штатном расписании организаций III и IV групп по оплате труда руководителя должности заместителя директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2 Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ СОШ №2 г. Буденновска (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	Предельная кратность
1.	Группа оплаты труда 1	до 5,0
2.	Группа оплаты труда 2	до 4,5
3	Группа оплаты труда 3	до 3,5

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников МОУ СОШ №2 г. Буденновска определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, руководителей филиала выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4

1.	1 квалификационн ый уровень	Инструктор по физической культуре	6650
2.	2 квалификационн ый уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7050
3.	3 квалификационн ый уровень	Воспитатель; педагог-психолог	7500
4.	4 квалификационн ый уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8000

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	секретарь руководителя, художник-оформитель, лаборант, техники всех специальностей без категории	5579
2 квалификационн ый уровень	Заведующие: складом, хозяйством	5690
3 квалификационн ый уровень	Заведующий производством: шеф-повар	5857
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационн ый уровень	Без категории: специалист по кадрам	6349

2.3. Размеры должностных окладов работников, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7788

2.4. Размеры окладов рабочих казенных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	Наименование профессии	Диапазон тарифных разрядов	Оклад (ставка заработной платы), руб.
1	Дворник	1	4040
2	Повар	3 4 5 6	4423 5579 5645 5899
3	Подсобный рабочий, кухонный рабочий	2	4233
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 3 4 5	4233 4423 5579 5645
5	Сторож <*>	2	4233
6	Кладовщик	2	4233

<*> - оплата сторожам производится на основании суммированного рабочего времени на конец календарного года.

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательных организаций по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются следующая выплата не ниже 4% тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

Руководитель организаций проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Буденновского муниципального района к заработной плате устанавливается коэффициент 1.1.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам. Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки.	20%
2	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	30% 35%
3	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ. Данная выплата осуществляется с учетом нагрузки.	10%

4	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15%
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике и ИКТ, ОБЖ, обществознанию.	10%
5	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми объединениями, предметными, комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях:	10%
	Школьного уровня на уровне Буденновского муниципального округа	15%
6	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20%
7	Педагогическим работникам казенных учреждений за заведование учебными кабинетами. Оплата производится в соответствии с установленными критериями по Положению об учебном кабинете учреждения.	10 %
8	Библиотекарям учреждений за организацию работы по учебно-методическому и информационному сопровождению, направленной на обеспечение широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к информации, связанной с реализацией основной образовательной программы	20%
9	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципального учреждения	30% 40% 30% 30%

10	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательной организации, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания	15%
11	Работникам учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом (свыше 1000 экземпляров), за работу с архивом учреждения	20%
12	Учителям, преподавателям и другим работникам казенных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	20%

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором (заведующим) образовательной организации по согласованию с представительным органом работников организаций и в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждой организации на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами Санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28, а именно:

Предельная наполняемость отдельного класса (группы), группы продлённого дня для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в зависимости от нозологической группы:

для глухих обучающихся - 6 человек,
для слабослышащих и позднооглохших обучающихся с лёгким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, - 10 человек,
для слабослышащих и позднооглохших обучающихся с глубоким недоразвитием речи обусловленное нарушением слуха,-6 человек,
для слепых обучающихся 48 человек, для слабовидящих обучающихся-12 человек,
для обучающихся с тяжёлыми на нарушениями речи теряю 12 человек,
для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата-10 человек,
для обучающихся имеющих задержку психического развития,-12 человек,
для обучающихся с умственной отсталостью в (интеллектуальными нарушениями) - 12 человек,
для обучающихся с расстройствами аутистического спектра-8 человек,
для обучающихся со сложными дефектами (с тяжёлыми множественными нарушениями развития) - в 5 человек.

Для класса в скобках учебных групп с меньшей наполняемостью расчёт с размера доплата за классное руководство, проверка письменных работ пропорционально фактически наполняемости классов.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам казенных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон).

Доплаты за дополнительную работу по другой должности (профессии) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не должна включаться в минимальный размер оплаты труда.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

3.6.5. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам организации, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы составляют 5000 рублей.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям казенных учреждений.

4.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы
- б) за качество выполняемых работ
- в) за стаж непрерывной работы
- г) премиальные выплаты по итогам работы

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- ежемесячная выплата к заработной плате педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливается по основному месту работы в размере не менее 1000 рублей и не более 50% должностного оклада не зависимо от педагогической нагрузки и выплачивается в течение трёх лет со дня его принятия на работу. Выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период временной нетрудоспособности. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в течение трех лет включительно после окончания профессиональной

образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации – 35% от должностного оклада;

- педагогическим работникам организаций за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за участие в работе районной инновационной площадки – 20%;

- работникам организаций за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательной организации и др.) - 25% от должностного оклада на время организации и проведения работы.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого организацией.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

**Показатели
эффективности деятельности педагогических работников**

№ п/п	Направления
Для педагогических работников	
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)

2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя казенного учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

4.4.1. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим учёную степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30% установленного должностного оклада ставки заработной платы;

имеющим почётное звание «народный» - в размере 30%, «заслуженный» - 20% установленной ставки заработной платы на основной должности, награждённым ведомственным почётным званием (нагрудным знаком) - в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий или нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 22% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в организации;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования.

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в той же организации.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о премировании.

Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат:
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

Премия по итогам работы за месяц;

Премия по итогам работы за квартал;

Премия по итогам работы за год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями должны производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (Определение ВС РФ от 27.12.2017 №310-КГ 17-19622)

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем МОУ СОШ №2 г. Буденновска по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников МОУ СОШ №2 г. Буденновска устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых и районных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;
- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;
- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МОУ СОШ №2 г. Буденновска с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам организаций

5.1. Аттестация педагогических работников организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.5. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников организация не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.6. Директор организации проверяет документы об образовании, устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования АБМР.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организации несет их директор.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников..

6.1. При оплате педагогических работников учреждения применяется почасовая оплата труда:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим условиям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным причинам.

6.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором организации.

Приложение 2

к коллективному договору

МОУ СОШ №2 г. Буденновска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ №2
г. Буденновска


М.А. Алимурادова
«24» августа 2022г.

Директор
МОУ СОШ №2
г. Буденновска


Т.И. Припадчева
«24» августа 2022г.

Положение

о премировании и оказании материальной помощи работникам

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска Буденновского района» (далее - учреждение) для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед трудовым коллективом задач. Укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Источником формирования фонда на выплату премий и материальной помощи является экономия по фонду оплаты труда, образующаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также другие внебюджетные средства, не противоречащие Уставу МОУ СОШ №2 г. Буденновска

1.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников учреждения:

- премирование за успешное и качественное выполнение работы;
- оказание материальной помощи.

II. Критерии оценки труда работников учреждения

Размер премии определяется экспертной комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения с учетом личного трудового вклада. Решение об установлении работникам учреждения премии по итогам работы принимает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения на основании представления (служебная записка) заместителя директора школы по УВР, заместителя директора школы по АХЧ, представительного органа работников образовательной организации.

Решение комиссии является основанием для приказа директора учреждения об установлении единовременного денежного вознаграждения.

При определении размера премий работникам учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

2.2. Выполнение особо важной работы;

- 2.3. Активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением и отделом образования администрации муниципального Буденновского района, успешное выполнение плановых показателей;
- 2.4. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования и воспитания;
- 2.5. Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- 2.6. Активное участие в общественной жизни учреждения,
- 2.7. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, охраны труда и техники безопасности.

III. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

3.1. Премирование работников учреждения может производиться по итогам работы за учебную четверть, полугодие или учебный год.

Основанием для премирования служит:

- 1) высокое качество организации учебной работы по результатам внешней оценки: олимпиады, конкурсы, смотры, соревнования, выставки от 25% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу;
- 2) интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок от 25% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу;
- 3) результативное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях для обучающихся, связанных с основной деятельностью школы от 25% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу;
- 4) организация и проведение общешкольных и районных мероприятий от 10% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу;
- 5) высокий профессиональный уровень: проведение открытых уроков, мероприятий, внедрение новых педагогических технологий от 50% до 100%

от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу;

б) участие в общественной работе, качественное выполнение разовых поручений, не входящих в круг функциональных обязанностей, направленных на улучшение деятельности учреждения от 10% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу: должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты вклада:

7) профессиональный праздник «День учителя» от 15% до 100% от работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому

8) в связи с выходом на заслуженный отдых до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы):

9) в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы);

10) новаторство в труде и другие достижения в работе от 15% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу:

11) добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей от 10% до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). За особые результаты в работе премия может быть увеличена от 100% и более, адекватно трудовому вкладу.

3.2. Премия директору учреждения выплачивается на основании приказа начальника Отдела образования администрации Буденновского муниципального района.

3.3. Работникам учреждения, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению Штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3. 4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от фонда оплаты труда.

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется на основании данного Положения.

4.2. При оформлении документов на оказание материальной помощи устанавливаются следующие виды материальной поддержки:

- смерти близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в связи с торжеством (свадьба, юбилей, рождение ребёнка);
- в связи с получением образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

4. 3. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании заявления работника учреждения. Документов, подтверждающих факты, указанные в заявлении (при необходимости).

4. 4. Размер материальной помощи членам коллектива устанавливается в размере от 10 до 100% от основного оклада.

4.4.1. В исключительных случаях сумма материальной помощи может быть увеличена, но не более трех окладов в течении одного года.

4.5. Оказание материальной помощи производится не чаще одного раза в три месяца.

Приложение 3
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
2022-2024г.г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

 М.А. Алимуратова
«24» 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

 Т.И. Припадчева
«24» 2022 г.

**Порядок оплаты
труда педагогических работников учреждения с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Приложение № 4
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
на 2022-2024 годы

Председатель Первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ №2
г. Буденновска


М.А. Алимуратова
«24» января 2022г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


Т.И. Припадчева
«24» января 2022г.

Соглашение по охране труда

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

№	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия (работ)
РАЗДЕЛ I. Организационно-технические мероприятия				
1	Улучшение условий труда работников школы	-	В течение года	Администрация Профком
2	Организация всех видов инструктажей по ОТ и ТБ	-	В течение года	Зам. директора по АХЧ А.А. Гайворонская
3	Разработка документации и инструкций по охране труда (ОТ) и технике безопасности (ТБ)	-	Постоянно	Ю.М. Лещинер Зам. директора по АХЧ А.А. Гайворонская
4	Поддержание укомплектованности и готовности противопожарных средств к применению		В течение года	Зам. директора по АХЧ А.А. Гайворонская
5	Проверка сопротивления изоляции, заземления и зануления электрооборудования в столовой, учебных мастерских, кабинете информатики		В течение года	Зам. директора по АХЧ А.А. Гайворонская
6	Обеспечение техслужащих, обслуживающего персонала спецодеждой, СИЗ, инвентарем, моющими средствами		В течение года	Зам. директора по АХЧ А.А. Гайворонская
7	Стимулирование работы без травм и нарушений техники безопасности		В течение года	Администрация Профком

РАЗДЕЛ II. Санитарно-гигиенические мероприятия				
1.	Обязательное медицинское страхование работников	-	В течение года	Администрация
2.	Организация спорта и отдыха работников		В течение года	Администрация Профком

Приложение № 5
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Будённовска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Будённовска

 М. А. Алимурادова
«24» января 2022г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

 Т.И. Припадчева
«24» января 2022г.

Положение

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
муниципального образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 города Буденновска Буденновского
района» длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Буденновска Буденновского района» (далее – учреждение).
2. Педагогические работники учреждения в соответствии с п.5 ст.47 Закона РФ «Об образовании в РФ» имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов.
4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику учреждения в любое время при условии, что это не отразится на деятельности учебного процесса.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается фактически проработанное время, предусмотренное «Положением о порядке и условиях

предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года», утвержденного Приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 года №3570.

6. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность и присоединение его к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не определенные настоящим Положением, определяются Уставом учреждения.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику учреждения по его заявлению и оформляется приказом директора учреждения. Длительный отпуск директору учреждения оформляется приказом по отделу образования администрации Буденновского муниципального района.

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

9. За педагогическим работником учреждения, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество классов (групп).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника учреждения или его увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации учреждения.

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

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

Приложение 6
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


М. А. Акимуратова
«24» сентября 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


Т. И. Припадчева
«24» сентября 2022 г.

Правила

внутреннего трудового распорядка для работников

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Буденновска Буденновского района (далее – учреждение) разработаны в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются трудовым коллективом учреждения при заключении коллективного договора и доводятся до каждого работника учреждения под расписку.

1.3. Каждый работник учреждения несет персональную ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников учреждения

2.1. Для работников учреждения работодателем является учреждение в лице его представителя – директора школы (далее – директор).

2.2. Прием на работу и увольнение работников учреждения осуществляет директор.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни

соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить директору следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;;
- копию ИНН;
- подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- документ о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

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

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и директором.

2.9. После подписания трудового договора директор издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация учреждения обязана:

- ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников учреждения, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника учреждения заводится личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в учреждении бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). Работники учреждения имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно директора за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.14. В день увольнения директор производит с работником учреждения полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения обязаны:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

3.2. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники учреждения обязаны немедленно сообщать директору.

3.3. Приказом директора в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

IV. Основные обязанности администрации учреждения

4.1. К администрации учреждения относятся: директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части.

4.2. Администрация учреждения обязана:

- обеспечить соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета школы, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников; правильно организовать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры воздействия согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.);
- своевременно производить ремонт учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- обеспечить систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников учреждения и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.3. Администрация учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в отдел образования администрации Буденновского муниципального района в установленном порядке.

V. Права

5.1. Педагогические работники учреждения имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники учреждения не реже одного раза в пять лет добровольно проходят аттестацию.

VI. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время педагогических работников учреждения определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников учреждения устанавливает директор с учетом мнения профсоюзного органа до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей (преподавателей) и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов-комплектов.

6.3. Администрация учреждения обязана организовать учет явки работников учреждения на работу и ухода с работы.

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих учреждения определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному согласию работника учреждения и на основании приказа директора.

6.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.7. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников учреждения. В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе.

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

6.9. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.10. Предоставление отпуска директору оформляется приказом по отделу образования администрации Буденновского муниципального района, другим работникам учреждения — приказом директора.

6.11. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории учреждения; освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы учреждения;

- отвлекать педагогических работников учреждения в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.12. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору и его заместителям.

VII. Поощрение за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения к работникам учреждения могут применяться следующие виды поощрений:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

7.2. За особые заслуги работники учреждения представляются в отдел образования администрации Буденновского муниципального района для награждения правительственными и отраслевыми наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

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

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников учреждения к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника учреждения обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия,

а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины директор применяет следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником учреждения без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка. Педагогический работник может быть уволен за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ).

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами отдела образования администрации Буденновского муниципального района в пределах предоставленных им прав.

8.5. Дисциплинарное взыскание на директора накладывается начальником отдела образования администрации Буденновского муниципального района.

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется директором не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

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

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения доводится работнику учреждения под расписку в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник учреждения не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Директор по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные выше, не применяются.

Приложение № 7
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Будённовска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Будённовска


М. А. Акимурдова
«24» _____ 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Будённовска


Т.И. Припадчева
«24» _____ 2022 г.

Положение о собрании трудового коллектива

Муниципального общеобразовательного учреждения
« Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок организации общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Буденновска Буденновского района» Ставропольский край (далее – учреждение).

2. Общее собрание трудового коллектива учреждения собирается по мере надобности, но не реже двух раз в год. Общее собрание трудового коллектива учреждения вправе принимать решения, если в его работе участвует более половины сотрудников, для которых учреждение является основным местом работы. По вопросу объявления забастовки Общее собрание трудового коллектива учреждения считается правомочным, если на нём присутствовало не менее двух третей от общего числа работников.

Решения общего собрания трудового коллектива учреждения принимаются простым большинством голосов присутствующих на собрании работников.

Процедура голосования определяется Общим собранием трудового коллектива учреждения. К исключительной компетенции Общего собрания трудового коллектива учреждения относятся:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения по представлению директора школы;
- принятие решения о необходимости заключения коллективного договора;
- образование органа общественной самодеятельности – комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МОУ СОШ № 2 г. Буденновска
- для ведения коллективных переговоров с администрацией школы по вопросам заключения, изменения, дополнение коллективного договора и контроля, за его выполнением;
- утверждение коллективного договора учреждения;
- определение численности и срока полномочий комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МОУ СОШ № 2 г. Буденновска, избрание её членов;
- выдвижение коллективных требований работников учреждения и избрание полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора;
- принятие решения об объявлении забастовки и выборы органа, возглавляющего забастовку.

Приложение № 8
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


М. А. Алимуратова
«24» января 2022г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска


Т.И. Припадчева
«24» января 2022 г.

Перечень профессий и должностей

**работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района», имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а
также моющими и дезинфицирующими средствами**

I. Общие положения

В соответствии с ТК РФ на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, работникам учреждения выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

СИЗ должны соответствовать характеру и условиям работы, обеспечивать безопасность труда, отвечать требованиям ГОСТов, ОСТов и технических условий. Спецодежда является собственностью учреждения и должна использоваться только при исполнении служебных обязанностей. СИЗ, выдаваемые рабочим и служащим, считаются собственностью учреждения и подлежат обязательному возврату: при увольнении, при переводе в том же учреждении на другую работу, для которой выданные средства не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков носки взамен получаемых новых средств индивидуальной защиты.

В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами СИЗ и приобретении их в связи с этим самими рабочим администрация учреждения обязана возместить им затраты на приобретение по розничным ценам и оприходовать эти СИЗ, как инвентарь предприятия. За порчу или уничтожение по небрежности СИЗ, выданных работнику учреждения в пользование, с него может быть взыскана их стоимость, но сумма удержания не должна превышать среднемесячного заработка. Игнорирование использования СИЗ, ношения спецодежды следует рассматривать, как дисциплинарный проступок. Учет СИЗ ведется с помощью личных карточек. СИЗ, бывшие в употреблении, могут быть выданы другим рабочим и служащим только после стирки, химчистки, дезинфекции и ремонта. Администрация учреждения обязана организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты. Своевременно осуществлять стирку, ремонт СИЗ. В случаях инфекционного заболевания рабочего или служащего СИЗ, которыми он пользовался и помещение, в котором они хранились, должны быть подвергнуты дезинфекции дезстанциями или дезотделениями санэпидстанции.

№ п/п	Наименование должности, профессия	Спецодежда, обувь, СИЗ и норма выдачи	Виды смывающих и обезвреживающих средств и норма выдачи
1.	Учитель химии	Халат х/б (1 раз в год)	Защитный крем для рук гидрофобного действия (100мл 1 раз в месяц), мыло (400 г 1 раз в месяц)
2.	Учитель физики	Халат х/б (1 раз в год)	-
3.	Учитель технологии	Халат х/б (1 раз в год), комбинезон х/б (1 раз в год), диэлектрические ботинки (1 раз в 3 года)	Мыло (400г 1 раз в месяц)
4.	Лаборант	Халат х/б (1 раз в год), халат резиновый кислотоупорный (1 раз в 3 года)	Защитный крем для рук гидрофобного действия (100 мл 1 раз в месяц), мыло (400г 1 раз в месяц)
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат х/б (1 раз в год)	200г 1 раз в месяц

Примечание.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 года №1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи».

Приложение № 9
к коллективному договору
МОУ СОШ №2 г. Буденновска
на 2022-2024 годы

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

М.А. Алимурادова
«24» января 2022 г.

Директор
МОУ СОШ № 2
г. Буденновска

Т.И. Припадчева
«24» января 2022 г.

Положение
об экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего
характера работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска
Буденновского района» Ставропольский край

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет структуру, состав, функции экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 города Буденновска Буденновского района» (далее - учреждение). Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами, действующими в сфере образования, Положением об оплате труда.

1.2. В компетенцию экспертной комиссии входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора

- принятие решения и утверждение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат (увеличению и (или) уменьшению) или отказе в установлении выплат.

1.3. Состав экспертной комиссии ежегодно утверждается директором школы.

1.4. В состав экспертной комиссии включаются председатель первичной профсоюзной организации, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

1.5. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии ежемесячно, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии;

1.6. Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности;

1.7. Обязанности членов экспертной комиссии:

- соблюдать регламент работы комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

1.8. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

1.9. Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом.

1.10. Работнику, исполняющему только функциональные обязанности, экспертная комиссия по установлению выплат стимулирующего характера

вправе не распределять выплаты стимулирующего характера за отчетный период

1.11. В случае несогласия учителя с решением Комиссии, учитель имеет право обратиться с письменным заявлением к председателю экспертной комиссии, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

1.12. Экспертная комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление учителя и дать письменное разъяснение .

1.13. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. На основании решения экспертной комиссии, оформленного протоколом и листом согласования, издается приказ по учреждению с количеством баллов по каждому работнику.

2. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

2.1. Работник может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплаты может быть уменьшен за:

- нарушение Устава учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

2.2. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается экспертной комиссией учреждения и оформляется приказом директора МОУ СОШ №2 г. Буденновска.

Приложение

Критерии

оценки деятельности заместителя директора по УВР МОУ СОШ №2 г. Буденновска
для выплат стимулирующего характера за период работы

№	Критерии	Показатели	Вес овой коэф- фициен- т	Наб ранн ые балл ы	Прин ято
1	Соответстви е деятельност и образователь ного учреждения требованиям законодатель ства в сфере образования	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	1		
		Достижение показателя доли родительской общественности, удовлетворенной качеством предоставления образования в учреждении (не менее 95%) (январь)	1		
		Выполнение критериев по независимой оценке качества условий оказания услуг учреждением до проведения повторной оценки: 90-100 баллов	3		
		70-80 баллов	2		
		50-60 баллов	1		
		Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки).	1		
		Обеспечение комплексной безопасности и учреждения:	Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, видеонаблюдения и кнопки экстренного вызова	1	
	Исполнение постановления Правительства РФ от 7.10.2017 года № 1235 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) министерства образования и науки РФ и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности министерства образования и науки РФ, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий) (за исключением случаев неисполнения по причине отсутствия финансирования мероприятий)		1		
	Отсутствие травматизма посетителей и работников учреждения за отчетный период		1		
	Отсутствие предписаний надзорных органов, не связанных с финансированием		1		
Максимальное количество баллов по критерию	10				

3	Функционирование системы государственного-общественного управления	Наличие действующих органов государственного – общественного управления, закреплённых в уставе образовательного учреждения; наличие планов работы, протоколов заседаний	1		
		Максимально по критерию	1		
4	Обеспечение качества и доступности образования	Реализация предпрофильной подготовки: - более 50% учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов	1		
		Результаты ГИА по обязательным предметам: отсутствие учащихся, не сдавших ГИА	1		
	Результаты государственной итоговой аттестации.	Средний бал по обязательным предметам выше по сравнению с предыдущим годом	1		
		Результаты выпускников общеобразовательного учреждения по ЕГЭ: отсутствие учащихся, не сдавших ГИА	1		
		Средний бал по обязательным предметам выше по сравнению с предыдущим годом	1		
		Доля детей, обучающихся по основным общеобразовательным программам, переведённых в следующий класс 100%	1		
		Процент качества знаний учащихся, обучающихся по уровню начального общего образования (за исключением коррекционных классов) 53%	1		
		Процент качества знаний учащихся, обучающихся по уровню основного общего образования (за исключением коррекционных классов) 35%	1		
		Процент качества знаний учащихся, обучающихся по уровню среднего общего образования 43%	1		
		Доля выпускников, получивших аттестат 100%	1		
		Реализация адаптированных образовательных программ для учащихся со специальными потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	1		
		Максимально по критерию	11		
5	Удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Охват детей, занимающихся в детских объединениях образовательного учреждения и в учреждениях дополнительного образования составляет более 50 процентов	1		
		Победа или призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях (интернет-олимпиады, фестивали, творческие конкурсы, соревнования, туристические слёты, смотры и др.), проводимые по рекомендациям МО РФ, МО СК.	3		

	ных и иных услуг	Реализация программ дополнительного образования на базе учреждения	1		
		Высокий уровень организации работы ППЭ на базе учреждения	2		
		Максимально по критерию	7		
6	Информационная открытость деятельности и образовательного учреждения	Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	1		
		Распространение достижений учреждения в средствах массовой коммуникации, проведение Дня открытых дверей, традиционных мероприятий учреждения для общественности района, включенных в план работы школы	1		
		Максимально по критерию	2		
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами (специалистами) составляет не менее 10%	1		
		распространение педагогического опыта учреждения в профессиональных сообществах на семинарах, форумах, конференциях	1		
		Максимально по критерию	2		
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Снижение травматизма в учебно-воспитательном процессе по сравнению с предыдущим годом	1		
		Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	1		
		Максимально по критерию	2		
9	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие или снижение случаев совершения правонарушений и преступлений учащимися учреждения по сравнению с предыдущим годом	1		
		Максимально по критерию	1		
10	Критерии по финансово-экономической деятельности и учреждения	Динамика объема средств, привлеченных за счет привлечения спонсорских средств, добровольных пожертвования родительской общественности (в сравнении с соответствующим периодом прошлого года); выполненные работы по содержанию и ремонту имущества организации за счет участия на добровольной основе родительской общественности	1		
		Максимально по критерию	1		

1 1	Дополнительные критерии	1. За стаж работы: при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы от 5 до 10 лет – при стаже работы от 10 до 15 лет – при стаже работы свыше 15 лет –	1 2 4 5 8		
		Максимально по критерию	8		
Максимально по выполнению всех критериев			45		

Критерии
оценки деятельности учителя МОУ СОШ № 2 г. Будённовска учителя для выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Результаты	Утвержд ено	Выпол нено	При нято
1. Положительная динамика результатов учебного процесса обучающихся в сравнении с предыдущим периодом.	1. . Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной итоговой аттестации)	Указать наличие динамики индивидуальных образовательных результатов	1,0		
	- на том же уровне		2,0		
	- повышение качества знаний				
	2. Результаты ГИА:		1,0		
	- на уровне района	Указать результаты ГИА	2,0		
	- выше уровня района		3,0		
	- на уровне края		4,0		
	- выше уровня края				
	3. Деятельность, направленная на повышение качества знаний, воспитанности , сохранение и укрепление здоровья обучающихся, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время (в отчетный период):	Указать результаты деятельности	1,0		
	- повышение		7,0		
2.Методическая и инновационная деятельность	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		1,0		
	1.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, используемой в УВП учреждения (без оплаты по основному виду деятельности).	Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал)	1,0		
	2. Участие в коллективных педагогических проектах, КТД, творческих инициативах и др.		1,0		
	3. Учителем разработаны методические пособия, официально зарегистрированные и используемые в школе	Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал)	3,0		

Критерии	Показатели	Результаты	Утвержд ено	Выпол нено	При нято
3.Дополнительные критерии	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	Указать отсутствие/наличие	1,0		
	1. Улучшение элементов образовательной инфраструктуры, публикации в СМИ, на образовательных сайтах, работа с сайтом школы, в профессиональных сообществах учителей, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время.	При наличии, указать подтверждающие результаты отсутствие/наличие.	1,0		
	2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, способствующих улучшению имиджа школы.	При наличии указать мероприятия	1,0		
	3. Результативная, инициативная, творческая деятельность педагога, направленная на улучшение имиджа учреждения, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время.	Указать результаты творческой деятельности педагога	2,0 4,0 5,0 8,0 11,0		
	4. За педагогический стаж работы:				
	при стаже работы от 1 до 3 лет –				
	при стаже работы от 3 до 5 лет –				
	при стаже работы от 5 до 10 лет –				
	при стаже работы от 10 до 15 лет –				
	при стаже работы свыше 15 лет –				
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3				

ИТОГО:

21,0балл

Критерии
оценки деятельности воспитателя МОУ СОШ № 2 г. Будённовска для выплат стимулирующего характера за период работы

Наименование критерия	Показатели	Весовой коэффициент показателя	утверждено	выполнено	принято
Доступность качественного образования и воспитания и методическая и инновационная деятельность	1. .Охват детей группы «риска» в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных специалистом, способствующих имиджу школы: - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап 2.Деятельность, направленная на повышение качества знаний, воспитанности, сохранение и укрепление здоровья обучающихся, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время (в отчетный период): 3. Участие в коллективных педагогических проектах, творческих инициативах и др. 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, способствующих улучшению имиджа школы. 5. Результативная, творческая деятельность специалиста ,направленная на улучшение имиджа учреждения 6. Улучшение элементов образовательной инфраструктуры, публикации в СМИ, на образовательных сайтах, работа с сайтом школы, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время. 7. За стаж непрерывной работы:	Указать результаты работы специалиста Указать результаты деятельности Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал) При наличии указать мероприятия Указать результаты творческой деятельности педагога При наличии указать элементы	1,0 2,0 3,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0		

	при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы от 5 до 10 лет – при стаже работы от 10 до 15 лет – при стаже работы свыше 15 лет –	Указать подтверждающие данные	1,0 2,0 4,0 5,0 8,0		
	Максимально возможное количество баллов		16,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			16,0		

Критерии

оценки деятельности педагога – организатора, преподавателя – организатора ОБЖ, педагога дополнительного образования
МОУ СОШ № 2 г. Будённовска

Критерии оценки и показатели эффективности	Весовой коэффициент показателя	Утвер ждено	Выполнен о	Принят о
<i>1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в учебное и внеучебное время</i>				
1.Охват детей группы «риска» в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных специалистом, способствующих имиджу школы: - муниципальный этап - региональный этап - федеральный этап	Предоставить подтверждающие расчеты	1,0 2,0 3,0		
2. Деятельность, направленная на повышение воспитанности, сохранение и укрепление здоровья обучающихся, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время (в отчетный период): - повышение	Предоставить подтверждающие расчеты	1,0		

Итого по 1 критерию		4,0		
2.Методическая и инновационная деятельность				
1. Результативная, творческая деятельность специалиста, направленная на улучшение имиджа учреждения	Указать результаты работы специалиста	1,0		
2. Участие в коллективных педагогических проектах, КТД, творческих инициативах и др.	Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал)	1,0		
3. Улучшение элементов образовательной инфраструктуры, публикации в СМИ, на образовательных сайтах, работа с сайтом школы, в профессиональных сообществах учителей, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время.	Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал)	1,0		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, способствующих улучшению имиджа школы.	Указать результаты работы специалиста	1,0		
5. Результативная, инициативная, творческая деятельность педагога, направленная на улучшение имиджа учреждения, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время.	Указать результаты работы специалиста	1,0		
6. Педагогом разработаны методические пособия, официально зарегистрированные и используемые в школе (сентябрь)	Указать отсутствие/наличие	1,0		
7. За стаж непрерывной работы: при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы от 5 до 10 лет – при стаже работы от 10 до 15 лет – при стаже работы свыше 15 лет –	Указать подтверждающие данные	1 2 4 5 8		
Итого по 2 критерию		14,0		

ИТОГО:		18,0		
--------	--	------	--	--

Критерии

оценки деятельности социального педагога МОУ СОШ № 2 г. Будённовска для выплат стимулирующего характера

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент	Утвержде	Выполнено	Принято
1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	1. Положительная динамика обучения и посещаемости учащихся группы «риска» (по итогам четверти) в сравнении с предыдущим периодом: - выше	Указать наличие динамики результатов работы	2,0		
	2. Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, адекватное поведение и др.), в результате работы специалиста	Указать соотношение по полугодиям	2,0		
	3. Снижение количества совершенных правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	Указать соотношение по полугодиям	2,0		
	4. Количество обращений учащихся к специалисту по проблемным вопросам, связанным с коммуникативным общением, в сравнении с прошлым периодом: - ниже	Указать соотношение по полугодиям	2,0		
	5. Деятельность, направленная на повышение качества знаний, воспитанности, сохранение и укрепление здоровья обучающихся, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время (в отчетный период): - повышение	Указать результаты деятельности	1,0		

Итого по критерию 1			9,0		
2. Дополнительные критерии	1. Участие в коллективных педагогических проектах, КТД, творческих инициативах и др.	Указать адекватность трудового вклада педагога (участвовал/не участвовал)	1,0		
	2. Результативная, творческая деятельность педагога, направленная на улучшение имиджа учреждения	Указать результаты деятельности	1,0		
	3. Улучшение элементов образовательной инфраструктуры, публикации в СМИ, на образовательных сайтах, работа с сайтом школы, в профессиональных сообществах педагогов, не входящая в круг основных обязанностей или в свободное от работы время.	Указать результаты деятельности	1,0		
	4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, способствующих улучшению имиджа школы.	При наличии указать мероприятия	1,0		
	5. За стаж непрерывной работы: при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы от 5 до 10 лет – при стаже работы от 10 до 15 лет – при стаже работы свыше 15 лет –	Указать подтверждающие данные	1 2 4 5 8		
Итого по критерию 2			12		
Всего по всем критериям			21,0		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и двора МОУ СОШ №2 г. Буденновска для выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя		
		утверждено	выполнено	принято
Высокая организация обслуживания и содержания объектов учреждения	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние объекта.	1,0		
	2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работающего.			
	3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика уборки.	1,0		
	4. За стаж работы:			
	при стаже работы от 1 до 3 лет –	1,0		
	при стаже работы от 3 до 5 лет –			
	при стаже работы от 5 до 10 лет –	1,0		
	при стаже работы от 10 до 15 лет	2,0		
	при стаже работы свыше 15 лет	4,0		
		5,0		
		8,0		
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		11,0		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки деятельности специалиста по кадрам, секретаря руководителя МОУ СОШ №2 г. Буденновска для выплат стимулирующего характера

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя		
		утвержде	выпо лнено	прин ято

Высокая эффективност ь работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя или его подразделени й	1. Своевременное ведение электронного документооборота (зачисление, выбытие, перевод учащихся и др.)	1,0		
	2. Качественное и своевременное представление запрашиваемых отчетов	1,0		
	3. Надлежащее состояние договоров с работниками школы	1,0		
	4. Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	1,0		
	5. Отсутствие замечаний по результатам проверок работы специалиста в отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: -замечания отсутствуют	1,0		
	6. Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы специалиста	1,0		
	7. Отсутствие замечаний на ведение алфавитной книги, контроль над состоянием личных дел в отчетный период	1,0		
	8. Инициативная деятельность специалиста, направленная на улучшение качества работы, не входящая в круг его основных обязанностей	1,0		
	9. За стаж работы: при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет –	1,0 2,0		

	при стаже работы от 5 до 10 лет	4,		
	при стаже работы от 10 до 15 лет	5,0		
	при стаже работы свыше 15 лет	8,0		
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		16,0		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки деятельности шеф-повара, повара, кухонного рабочего МОУ СОШ №2г. Буденновска для выплат стимулирующего характера за период работы

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя		
		утверждено	выполнено	принято
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1,0		
	2.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	1,0		
	3.Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	1,0		
	4.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0		
	5.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2,0		
	6.Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	4,0		
	7. За стаж работы:	5,0		
	За стаж работы:	8,0		

	при стаже работы от 1 до 3 лет – при стаже работы от 3 до 5 лет – при стаже работы от 5 до 10 лет – при стаже работы от 10 до 15 лет при стаже работы свыше 15 лет			
Максимально возможное количество баллов по всем показателям		14,0		

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки деятельности заведующей библиотекой на получение выплат стимулирующего характера

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Принято
1. Доступность качественного образования и воспитания	1	3,0		
	2	1,0		
	3	1,0		
	4	1,0		
	5	1,0		
	6	1,0		
	7	8,0		
Всего по всем критериям		16,0		

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 92 листов

Директор МОУ СОШ № 2
г. Буденновска Т. И. Припадчева

Председатель правления общественной
организации МОУ СОШ № 2
г. Буденновска А. А. Муратова

