

Утвержден
решением Краснодарской
краевой трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от «07» октября 2019 г. № 6-3

Российская Федерация
Краснодарский край Абинский район
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 30
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
Ю.В. ЧИБИСОВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АБИНСКИЙ РАЙОН
(МБОУ СОШ № 30)
ОГРН 1022303380791
ИНН 2323018270 ОКПО 41959275
363301, пос. Ахтырский, ул. Мира, 6
тел. 8(86150) 3-71-60
№ 429 от 15.05.2023
на № _____ от _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 30
имени Героя Советского Союза Ю.В.Чибисова
муниципального образования Абинский район

с «01» июля 2023 г. по «01» июля 2026 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Абинского р-на
муниципального образования
Уведомитель о регистрации коллективного договора, соглашения
Дата 15.05.2023 № 23-А от 15.05.2023
И.С.Смирнова Смирнова И.В.
наименование должности, и.и.о.

Представитель работодателя

Представитель работников
председатель профсоюзного
комитета



М.А.Батюшина



И.В.Швыдкова

I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее –ТК РФ)¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В.Чибисова муниципального образования Абинский район (МБОУ СОШ № 30) в лице директора Батюшиной Марины Анатольевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работника организации² в лице председателя профсоюзного комитета, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет, профком».

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

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации.

1.4.2. Работники организации (далее - работники) обязуются качественно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

¹ Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который сторонами могут быть внесены дополнения и изменения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

² Коллективный договор может быть заключен между работником и уполномоченным органом работников. Если работники на объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы

всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяется положением (уставом), утвержденным общим собранием работников (ст. 37 ТК РФ)

1.4.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускается расследование несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляется контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договорам работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ)

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст. 377 ТК РФ).

1.7 Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действия которых распространяется на работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздержаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01 июля 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

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

В случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяется работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха.

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Административно-управленческий персонал

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 16-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00, суббота с 08-00 часов до 14-00 часов, с перерывом на обед 11-00 до 12-00.

Для педагогических работников

Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Библиотекарь

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 16-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00, суббота с 08-00 часов до 14-00 часов, с перерывом на обед 11-00 до 12-00. Санитарный день – последняя пятница месяца.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 16-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00, суббота с 08-00 часов до 14-00 часов, с перерывом на обед 11-00 до 12-00.

Педагог – психолог

Рабочее время 36 часов в неделю, понедельник – суббота с 08-00 до 15-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00,

Учитель-дефектолог

Рабочее время 36 часов в неделю, понедельник – суббота с 08-00 до 15-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00,

Социальный педагог

Рабочее время 36 часов в неделю, понедельник – суббота с 08-00 до 15-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.

Делопроизводитель

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 17-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.

Специалист по кадрам (0,5 ставки)

Рабочее время 20 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 12-00 часов.

Специалист по охране труда (0,25 ставки)

Рабочее время 10 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 10-00 часов.

Лаборант (0,5 ставки)

Рабочее время 20 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 12-00 часов.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 17-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.

Гардеробщик (0,5 ставки)

Рабочее время 20 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 12-00 часов.

Дворник

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 17-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.

Уборщик служебных помещений

Рабочее время 40 часов в неделю, понедельник – пятница с 08-00 до 16-00 часов, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00, суббота с 08-00 часов до 14-00 часов, с перерывом на обед 11-00 до 12-00.

Вахтер

Рабочее время понедельник – суббота с 07-00 до 14-10 часов, с перерывом на обед с 11-00 до 11-30, с 14-00 до 21-10 часа, с перерывом на обед с 17-30 до 18-00.

3.2. Сокращение продолжительности рабочего времени устанавливается: для лиц моложе 18 лет (ст.92 ТК РФ);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников.

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

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 года № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»);

беременной женщине, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенными сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ и с их письменного согласия могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

3.6. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается:

-в двойном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

-или по желанию работника день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха;

-период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников и 28 календарных дней для остальной категории сотрудников.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (не менее 30 календарных дней) (ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемый работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпу-

ков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается отказ в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск может 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 не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

3.12. Преимущественным правом на получения отпуска в летнее или удобное для них время пользуются следующие категории работников:

-несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, «чернобыльцы». Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в

возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет.

3.13. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.14. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

3.15. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (*Радоница и другие) работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двукратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета среднего заработка работника – один год.

3.16. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет времени в пределах месяца.

3.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.п.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.18. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому учащихся в соответствии с медицинским заключением в каникулярный период привлекаются к педагогической работе с учетом количества часов индивидуального обучения, установленного им за ставку заработной платы.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В. Чибисова муниципального образования Абинский район (приложение 1).

Положение об установлении и выплате стимулирующих, компенсационных выплат и доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В. Чибисова муниципального образования Абинский район (приложение 2)

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение 3).

В «План повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

На реализацию «Плана повышения квалификации и подготовки кадров» работодатель направляет средства в размере 32 800 рублей, но не менее 0,002% от фонда оплаты труда.

5.2. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в три года.

5.3. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотируемых рабочих мест в Краснодарском крае» работодатель выделяет два рабочих места.

5.4. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников

Предварительно (не менее, чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.6. За сокращенным работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата до увольнения.

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.8. Преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за пять лет до достижения пенсионного возраста);

одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 20 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности;

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08 июня 2004 года № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края») последний четверг каждого месяца;

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации;

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификацией деятельности (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают его Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023-2026 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 214,219, 224 ТК РФ).

6.3.Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже, чем один раз в пять лет, оценка профессиональных рисков в соответствии с действующим законодательством (ст.218 ТК РФ).В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывает соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 4).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с.218.ТК РФ ,226 ТК РФ.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1.Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников.

Обеспечить выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.2.Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) (приложение5), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения 6,7);

уход, хранение, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.5.3.Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать:

санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещение для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время).

6.5.4. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 ст. 185 ТК РФ, при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день один раз в год, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на два рабочих дня (не менее двух (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места (должности) и среднего заработка.

6.5.6. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.10. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. С этой целью работодатель:

проводит обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 10 часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка.

6.11. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нарушений правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением или условий коллективного договора, соглашений. (ст. 370 ТК РФ).

6.12. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствии с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда. (ст. 218 ТК РФ, ст. 226 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.2. Работодатель:

заключает соглашение об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды; ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного Фонда РФ по Краснодарскому краю;

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

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет создает условия для занятий работников спортом, приобретение спортивного инвентаря.

8.2. Работодатель :

Передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящиеся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX. Гарантия деятельности профсоюзной организации

9.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников на основании их письменного заявления (ст.377 ТК РФ).

9.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

9.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.4. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.5. Члены Профсоюзного комитет, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.6. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2. 3 или 5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

За освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

9.8. Не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня (председателю профкома).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 6 ТК РФ.

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

ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющихся от коллективных переговоров или нарушающих их сроки, нарушающим или не выполняющим обязанности коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В. Чибисова муниципального образования Абинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 муниципального образования Абинский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Абинского района, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 муниципального образования Абинский район, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район (далее – организация).

Оплата труда учителей, руководителя, заместителей руководителя муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 1 к настоящему Положению).

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 30 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

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

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в учреждении занимаемой должности осуществляются доплаты компенсационного и стимулирующего характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Учреждение разрабатывает Положение на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласовывает его с учредителем.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.11. Оплата труда работников организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 % фонда оплаты труда организаций.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, рекомендуется устанавливать не более 40% к общему фонду оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней

временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБОУ СОШ № 30:

По профессиональным квалификационным группам должностей служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, педагогических работников рекомендуемые базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дошкольного образования и дополнительного образования детей спортивной направленности)»	8645
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5820
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6596
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5820
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6404

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату

труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

2.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5626
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5725
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5820
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6016
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6207
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6404
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	6596

2.4. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.5. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Директор школы в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 30 и с учетом решения Управляющего совета школы устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников общеобразовательной организации осуществляется согласно порядку определенному в приложении № 5 к настоящему положению.

3.2. Локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 30 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к базовому окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается

при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

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

3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению Управляющего совета школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 30, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ведомственные награды устанавливается работникам, которым присвоены ведомственные награды при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности. Размер стимулирующей выплаты за учёную степень, почётное звание, другие знаки отличия определяется в процентах от оклада заработной платы:

- за учёную степень доктора наук или кандидату наук – 10%

- за почётное звание «Заслуженный...», «Народный...» - 8%

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.4 настоящего Положения, устанавливается пропорционально объёму рабочей нагрузки.

3.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации по согласованию с учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

3.10. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций.

Условия осуществления указанной стимулирующей выплаты:

1) право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые осуществляют

трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключенного по 1 сентября соответствующего года;

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

3) список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации;

4) ежегодная выплата относится к **выплатам стимулирующего характера**, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника;

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

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

6) ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

7) ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций выплачивается в размере 5 750 рублей.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 30, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 35 % части базового оклада (базового должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части базового оклада (базового должностного оклада) за час работы определяется путем деления базового оклада (базового должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 30 могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению Управляющего совета школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 30, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.1. Выплата молодому педагогу

В целях привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию (далее – молодой педагог), устанавливается ежемесячная выплата молодому педагогу в размере 3 000,00 рублей. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 30.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. В целях оказания социальной поддержки работникам школы за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- к юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин – 50, 60, 65 лет) – 3000,00 рублей;

- в случае смерти близкого родственника (супруг (а), дети, родители) – не более 2 должностных окладов; в случае смерти работника, материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

6.4. Порядок оказания материальной помощи.

Размер материальной помощи директору школы определяется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Размер материальной помощи конкретному работнику определяет приказом директор школы по его личному заявлению.

7. Система оплаты труда руководителя и заместителей

7.1. Заработная плата руководителя и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется администрацией муниципального образования Абинский район.

7.3. Размер стимулирующих выплат и порядок их установления руководителю определяется распоряжением руководителя управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя.

7.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

8. Штатное расписание

8.1. Руководитель организации формирует, согласовывает с учредителем и утверждает штатное расписание.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9. Исчисление средней заработной платы

9.1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Положением, в соответствии со ст. 139 ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При расчете средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на **29,3** (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положение работников.

10. Гарантии по оплате труда

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

Руководителю учреждения в составе расходов на оплату труда предусматривать средства для установления ежемесячных доплат до минимального размера оплаты труда работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников МБОУ СОШ №
30, находящаяся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

МЕТОДИКА
формирования системы оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 30 муниципального образования Абинский район,
находящихся в ведении управления образования администрации
муниципального образования Абинский район

**4. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной
организации**

1. Размер фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций определяется исходя из утверждённого Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательной организации;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли оплаты труда учитываются наличие

коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

5. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

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

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретной организации (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда организации;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда организации.

5. Рекомендуемое в пункте 4 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования;

аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования;

применение дистанционных образовательных технологий;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера;

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения) в том числе, связанные с введением федерального государственного образовательного стандарта.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

8. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район (далее – Положение).

9. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

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

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, учитель физической культуры;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или)

отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

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

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

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Количество обучающихся в классах (группах) для обучающихся с ОВЗ зависит от категории обучающихся с ОВЗ и с соблюдением приложения N 1 "Комплектование классов (групп) для обучающихся с ОВЗ" к постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих из федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных общеобразовательных организациях.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в муниципальных общеобразовательных организациях имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

III. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательной организации

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245$$

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

ДК – сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

11. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных учебным планом и Уставом организации.

12. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

13. Определённая таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчётов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5 % ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагогических работников, обусловленной большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательной организации, определяемой концепцией программы развития, и учёта вклада в её реализацию данного предмета.

14. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,0, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза). Указанный коэффициент может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом фактических условий.

6. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{К} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где}$$

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

К – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактического количества учебных недель.

17. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное [Типовым положением](#) или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

18. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому.

При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

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

7. Расчёт заработной платы руководителя, заместителей руководителя общеобразовательной организации

20. Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчётного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с приложением [1](#) к настоящей Методике:

$Ор = Осрп \times К + Дк$, где:

Ор – оклад руководителя общеобразовательной организации;

Осрп – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

1 группа – коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

21. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера устанавливаются в размере 70–90 % от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 20 раздела VI настоящей Методики (без учёта ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителя руководителя (за исключением заместителей директора по административно-хозяйственной и финансово-экономической работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

8. Гарантии по оплате труда

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

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

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

25. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

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

27. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Методике формирования системы
оплаты труда работников МБОУ СОШ
№ 30, находящейся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников
общеобразовательных организаций по группам персонала
для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор школы;
- заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий библиотекой.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности;
допризывной подготовки);
педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый;

педагог-библиотекарь;
учитель-дефектолог;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож;
вахтер;
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников МБОУ СОШ №
30, находящейся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников
МБОУ СОШ № 30, находящихся в ведении управления образования
администрации муниципального образования Абинский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуем ые повышающие коэффициенты
1	2	3
	1. Должности служащих первого уровня	
1.1	1 квалификационный уровень: агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь- машинистка; секретарь-референт	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
	2. Должности служащих второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; библиотекарь; техник (всех наименований)	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;	0,04
		0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	0,07

1	2	3
2.3	3 квалификационный уровень: Заведующий прачечной; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,15 0,13
2.4	4 квалификационный уровень: механик (гаража) должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17 0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	0,2
3. Должности служащих третьего уровня		
3.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований); программист; психолог, специалист по кадрам; специалист по работе с молодежью; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт, художник-оформитель, художник	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10
3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Должности служащих четвертого уровня		
4.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: главный* (диспетчер, инженер, энергетик)	0,1
4.3	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

1	2	3
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
4.1	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
5. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель; дежурный по режиму	0,00
6. **Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)		
6.1	3 квалификационный уровень: методист; старший инструктор-методист	0,09
6.2	4 квалификационный уровень: старший методист	0,10
7. Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)		
7.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
7.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель	0,08
7.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
7.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

1	2	3
8. Должности руководителей структурных подразделений		
8.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, филиалом и другими структурными подразделениями	0,00
8.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением	0,05

*За исключением случаев, когда должность наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

** Должности педагогических работников, на которых не распространяется Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников МБОУ СОШ №
30, находящейся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих МБОУ СОШ № 30, находящихся в ведении управления
образования администрации муниципального образования Абинский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.</p>
2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной</p>

	<p>установки, пекарь, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
<p>2 квалификационн ый уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, водолаз, маляр, газосварщик, каменщик, кондитер, костюмер, машинист (кочегар) котельной, настройщик пианино и роялей, повар, реставратор духовых инструментов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>
<p>3 квалификационн ый уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник</p>
<p>4 квалификационн ый уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников МБОУ СОШ №
30, находящейся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

**ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников применяется при оплате:

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

при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников МБОУ СОШ №
30, находящейся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

**Порядок и условия стимулирующих выплат
отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 30**

1. Настоящий порядок определяет стимулирующие выплаты отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 30 подведомственным управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, следующих типов и видов:

- общеобразовательные учреждения;

2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников:

2.1. Учителя;

2.2. Другие педагогические работники - старший вожатый, социальный педагог, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор; педагог дополнительного образования; учитель-дефектолог.

2.3. Обслуживающий персонал - вахтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, оператор котельной, гардеробщик, водитель.

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

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

4. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим порядком и не может быть уменьшен в связи с их введением.

5. Стимулирующая выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

Положение об установлении и выплате стимулирующих, компенсационных выплат и доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В. Чибисова муниципального образования Абинский район

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

- при наличии высшей квалификационной категории – 15%;
- при наличии первой квалификационной категории – 10%.

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

1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ведомственные награды устанавливается работникам, которым присвоены ведомственные награды при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности. Размер стимулирующей выплаты за учёную степень, почетное звание, другие знаки отличия определяется в процентах от оклада заработной платы:

- за учёную степень доктора наук или кандидату наук – 10%
- за почетное звание «Заслуженный...», «Народный...» - 8%

1.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в

учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах от оклада заработной платы:

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

2. Порядок и условия определения и выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера предназначаются для усиления материальной заинтересованности педагогических работников, педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала с целью повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлен на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

2.1. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам производится по бальной системе на основании критериев оценки качества работы, в соответствии с расчетом цены балла. Данные о набранных баллах оформляются в виде приказа директора на основании протокола управляющего совета и направляются в бухгалтерию.

2.2. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, полученных педагогическими работниками;

б) вычисление стоимости одного балла: общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов (исключая баллы за классное руководство);

В результате определяется денежное выражение (стоимость) каждого балла (в рублях).

2.3. Оценка результативности и качества труда педагогических работников проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

2.4. Директор оставляет за собой право без согласования с управляющим советом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации № 273 «Об образовании в РФ», Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;

- за не исполнение должностных инструкций, в том числе по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;

- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;

- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

2.5. В учреждении устанавливаются следующие критерии:

2.5.1. Стимулирующие выплаты:

Критерии		Суммы/баллы							
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"; "зачет"	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5", "зачет" за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (с учетом специфики предмета для 5-11 классов, для начальной школы без специфики)	Максимальный балл =12: от 1 до 0,8 - 12 от 0,79 до 0,6 - 10 от 0,59 до 0,4 - 8 от 0,39 до 0,2 - 6 от 0,19 до 0,08- 4				
				Математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, русский язык, физика, химия, история,		Максимальный балл = 6 от 1 до 0,8 – 6 от 0,79 до 0,6 – 5 от 0,59 до 0,4 – 4 от 0,39 до 0,2 – 3 от 0,19 до 0,08 -1			
				Биология, география, литература, обществознание. информатика			Максимальный балл =3 от 1 до 0,8 – 3 от 0,79 до 0,4 – 2 от 0,39 до 0,08 – 1		
				ОБЖ				Максимальный балл = 2 от 1 до 0,5 – 2 от 0,49 до 0,08 – 1	
				Изобразительное искусство, музыка, технология, физическая культура					Максимальный балл =7 от 1 до 0,7 - 7
				для начальной школы число хорошистов на					

			общее число учащихся класса	от 0,69 до 0,40- 6 от 0,39 до 0,28- 5 от 0,27 до 0,10-4 менее 0,10 = 0
	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы)	Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации и результаты (в баллах) выше среднего по району (краю).	Количество обучающихся - выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или иным виде независимой аттестации результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования	Максимальный балл =12: от 1 до 0,8 - 12 от 0,79 до 0,6 - 10 от 0,59 до 0,4 - 8 от 0,39 до 0,2 - 6 от 0,19 до 0,08- 4
	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	Доля обучающихся, в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе	Максимальный балл = 6 от 1 до 0,8 – 6 от 0,79 до 0,6 – 5 от 0,59 до 0,4 – 4 от 0,39 до 0,2 – 3 от 0,19 до 0,08 -1

		Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Безотметочная форма (первые классы). Кол-во разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)			3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении	
2	За подготовку победителей и призеров олимпиад различного уровня (школа, район, зона, край, РФ) (за каждого ученика)		школа	район	зона	край	Россия
		Победители	3балла	7 баллов	8 баллов	10 баллов	15 баллов
		Призёры	2 балла	6 баллов	7 баллов	9 баллов	12 баллов
		Лауреаты	1 балл	2 балла	5 баллов	7 баллов	10 баллов
3	За подготовку победителей и призеров конкурсов, спортивных соревнований	Победители	3балла	7баллов	8 баллов	10 баллов	15 баллов
		Призёры	2балла	6 баллов	7 баллов	9 баллов	12 баллов
		Лауреаты	1 балл	2 балла	5 баллов	7 баллов	10 баллов
4	За проведение открытых уроков высокого качества и (или) публикация разработки урока		5 баллов	10 баллов	12 баллов	18 баллов	20 баллов
5	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по предмету, разработка мероприятия, презентации		5 баллов	10 баллов	12 баллов	18 баллов	20 баллов
6	Внедрение современных образовательных технологий, внедрение инновационных педагогических технологий	Используется систематически				5 баллов	
		Используется периодически				2 балла	

8	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.)	Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов	5 баллов				
9	За подготовку и проведение выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях педагогических советах и т.д.		3 балла	7 баллов	8 баллов	10 баллов	15 баллов
10	За оформление документов на участие ОУ в конкурсах		5 баллов	7 баллов	8 баллов	10 баллов	15 баллов
11	За работу с одаренными детьми (подготовка к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям) при предоставлении данных	5 баллов					
12	За работу с неуспевающими детьми при предоставлении данных	5 баллов					
13	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения	Фиксированное участие, наличие отзывов, разработок, сценариев (отчеты выставляются в методкабинете)	до 15 баллов до 2000				
14	За участие в разработке авторских программ и их утверждение на краевом уровне	Авторские программы	15 баллов				
15	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	ОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень ЗАОЧНЫЕ: Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	30 баллов 15 баллов 10 баллов 10 баллов 10 баллов 5 баллов				
16	Наличие публикаций	Всероссийский уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы	10 баллов 8 баллов 5 баллов 1 балл				
17	Обобщение передового педагогического опыта работы	Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень школы	10 баллов 5 баллов 1 балл				
18	Работа с родителями	2 балла					

19	За ведение предметных кружков, секций	Из расчета 1000 рублей за класс наполняемостью 25 и более человек, при наполняемости класса менее 25 человек выплата производится пропорционально численности обучающихся.
20	Межшкольное партнерство, связь с СМИ	5 баллов
21	За прохождение курсов повышения квалификации при наличии подтверждающих документов	До 8 000 (по Краснодарскому краю) До 16 000 (по России)
22	За работу по учету детей в микрорайоне школы	до 5 баллов
23	Качественное представление материалов для школьного сайта, наличие материалов в профессиональных Интернет-сетях	3 балла
24	Участие в экспериментальной деятельности школы	5 баллов
25	Проектная и исследовательская деятельность в каникулярный период	5 баллов
26	За работу с методическими изданиями	До 5000 руб.
27	За выполнение функций руководителей школьных музеев	До 3000 руб.
28	За выполнение функций инструктора по туризму	До 2 000 руб.
29	За выполнение функций системного администратора	До 3 000 руб.
30	За выполнение работы руководителя школьного научного общества	1000 руб.
31	Ведение предшкольной подготовки	1000 руб.
32	Ведение индивидуально-групповых коррекционных занятий	3 баллов
33	За выполнение функций педагога организатора	До 6000 руб.
34	За организацию и проведение тематических вечеров	До 5000 руб.

35	За работу не входящую в круг основных обязанностей	до 6500 руб.
----	--	--------------

2.5.2. Воспитательная работа

пп	Критерии	Суммы
1.	Формирование имиджа школы	
1.1	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися класса (если нет замечаний и случаев нарушений)	1 балл
1.2	Новые формы работы с родителями. (SMS-дневники, электронные журналы и др.)	2 руб. за 1 учащегося
2.	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д., подготовленных классным руководителем. Индивидуально Коллективно	5 баллов 10 баллов
3.	Наличие действующего органа ученического самоуправления в классе	5 баллов
4.	Организация и проведение общешкольных мероприятий	10 баллов
5.	За выполнение программы «Горячее питание» (охват питания 100%)	10 баллов
6.	Участие обучающихся в системе дополнительного образования	10 баллов
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	10 баллов
8.	Участие в экспедициях и профильных сменах	5 баллов
9.	Организация выезда учащихся в поход или на экскурсию (при оформлении полного пакета документов)	
9.1	1 день	3 балла
9.2	Более 1 дня	5 баллов
9.3	В каникулярное время	10 баллов
10.	За работу в лагере (площадке) с дневным пребыванием	10 баллов
11.	Организация эффективного дежурства класса по школе	5 баллов

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

Наименование должности	Виды выплат	Размер выплат
1. Педагогический персонал не осуществляющий учебный процесс	1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	500-1000
	2. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	500-1000
	3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	500-1000
	4. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	500-2500
	5. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся. (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	1000-2500
	6. Проведение мероприятий по профилактике вредных	500-1500

	привычек.	
	7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	1000-3000
	8. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	1500-2000
	9. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	500-1500
	10. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	500-1500
	11. За участие в конкурсах, концертах, школьных, районных, краевых мероприятиях.	500-4000
	12. За поиск и внедрение новых методов в воспитании и обучении детей.	500-5000
	13. Образцовое содержание кабинета.	500-1000
	14. За напряжённую и творческую работу.	500-2000
2. Заместители директора по учебно-воспитательной работе	1. Организация предпрофильного и профильного обучения.	500-1000
	2. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования школы.	500-1000
	3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	500-1000
	4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	1000-1500
	5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой. (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3 балла
	6. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	1000-5000
	7. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	1000-1500
	8. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	1000-1500
	9. Высокая координация работы учителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.	1000-1500
	10. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.	1000-1500
	11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, деятельности школы, в том числе в учебно-образовательном процессе. (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий)	1500-3000
	12. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности школы не реже одного раза в течение учебного года.	1500-3000
	13. Постоянное активное, результативное участие школы в муниципальных, региональных, российских конкурсах,	3000-5000

	смотре, научно-практических конференциях, фестивалях.	
	14. Высокий уровень организации и проведение семинаров, конференций, круглых столов и т.д.	500-1000
	15. За интенсивность и переуплотненный режим работы.	400-5000
	16. Сопровождение эксперимента в классах, реализующих федеральный образовательный стандарт. (ФГОС)	до 5000
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, теплового режима.	500-5000
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	500-4000
	3. За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования школы в течение учебного года.	1000-4000
	4. За организацию работы и ведение документации по противопожарной безопасности.	1000-3000
	5. За своевременное и качественное оформление документов по поставкам оборудования.	1000-3000
	6. За выполнение отдельных заданий.	500-3000
	7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1000-3000
	8. За интенсивность и переуплотненный режим работы.	1000-5000
	9. За выполнение функций Контрактного управляющего	до 10 000
4. Педагог-психолог	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	500-1000
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	500-1000
	3. За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	500-5000
5. Социальный педагог	1. Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона.	До 2000
	2. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин.	До 1000
	3. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	До 1000
	4. Взаимодействие с семьями учащихся. (акты посещения, журнал проведения бесед)	500
	5. Работа по трудоустройству, патронату учащихся	500
	6. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях. (выступления, организация занятий и др.)	500
	7. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: Школьный уровень Районный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	500 2000 3000 5000
	8. Участие в организации проведении классных и общешкольных родительских собраний	500

	9. Участие в наглядном оформлении школы	1000
	10. Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	500
	11. Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях: Школьный уровень Районный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	500 1000 2000 3000
	12. Наличие публикаций: Школьный уровень Районный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	500 700 1000 2000
6. Педагог организатор	1. Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня.	до 5000
	2. Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	300-2000
	3. Участие в инновационной деятельности	300-2000
	4. Высокое качество проведения школьных, поселковых, районных, краевых мероприятий с учащимися.	300-2000
	5. Проведение занятий с учащимися во внеурочное время (за класс наполняемостью 25 и более человек, при наполняемости класса менее 25 человек выплата производится пропорционально численности обучающихся)	1000
	6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	300-2000
	7. Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	500
	8. Пополнение сайта новыми материалами	500
	9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 5000
7. Библиотекарь	1. Высокая читательская активность учащихся .	500-3000
	2. За интенсивность и переуплотненный режим работы.	100-5000
	3. Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	500-3000
	4. Участие в общешкольных, районных, краевых и других мероприятиях.	1000-5000
	5. Оформление тематических выставок.	500-2000
8. Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и	1. Проведение генеральных уборок.	1000-3000
	2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	1000-5000
	3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1000-3000
	4. За быстрое устранение аварийных ситуаций.	500-4000
	5. За повышенный объем работ в осенне-зимний – весенний период.	500-4000
	6. За участие в текущем ремонте в течение учебного года.	1000-5000

т.д.)	7. За качественную уборку помещений.	500-3000
	8. За интенсивность и переуплотненный режим работы.	100-7000
9. Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, специалист по кадрам, лаборант, секретарь-машинистка и т.д.)	1. За качество и оперативность работы.	1000-5000
	2. За работу в условиях переуплотненного режима. (сверхурочной работы)	500-4000
	3. За работу с архивом, пенсионным фондом, налоговой инспекцией.	500-3000
	4. За работу не входящую в круг основных обязанностей.	500-4000
	5. За выполнение функций Контрактного управляющего	до 10 000
	6. За интенсивность и переуплотненный режим работы.	до 7000

Стимулирующие выплаты устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников школы производится управляющим советом.

На основе проведенного мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников не связанных с учебным процессом с последующим согласованием с директором школы.

2.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

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

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

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

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классах в течении указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Количество обучающихся в классах (группах) для обучающихся с ОВЗ зависит от категории обучающихся с ОВЗ и с соблюдением приложения N 1 "Комплектование классов (групп) для обучающихся с ОВЗ" к постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-

эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2.8. В целях привлечения педагогических работников, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию (далее – молодой педагог), устанавливается ежемесячная **выплата молодому педагогу** в размере 3 000,00 рублей. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

2.9. Доплата за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 2000,00 рублей,
педагог-психолог - 1000,00 рублей,
социальный педагог - 1000,00 рублей.»

2.10. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих **из федерального бюджета**, составляет **5000 рублей** в месяц за выполнение функций классного руководства в одном классе в муниципальных общеобразовательных организациях.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в муниципальных общеобразовательных организаций имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство в двух и более классов, выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты вознаграждения за счет средств, поступивших из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счет краевого бюджета.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждений педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленных для выплаты заработной платы.

3. Порядок и условия выплат премии

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера учреждения

устанавливаются следующие виды **премий**:

- премия итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

При премировании учитывается:

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах сложившейся экономии средств в соответствующем периоде.

Максимальный размер премии по итогам работы за период не ограничен.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

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

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера, включая педагогических работников

4.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 30, занятых на особых условиях труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу на тяжелых работах, работах связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

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

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

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 35 % части базового оклада (базового должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части базового оклада (базового должностного оклада) за час работы определяется путем деления базового оклада (базового должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.8. Доплата за работу на тяжелых работах, работах связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается категориям работников по результатам проведения специальной оценки условий труда в размере 4% от оклада.

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

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность работников

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность работников:

№	Виды работ	Размер доплат (руб.)
1	За организацию работы в классах Казачьей направленности (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения)	500
2	За проверку тетрадей: 1-11 классы: Русский язык Математика Литература Иностранный язык Физика, химия, биология, география, ИЗО, история, обществознание, природоведение, информатика	До 10 рублей в месяц за каждого ученика
3	За заведование кабинетом	100-300
4	За заведование учебными мастерскими, спортивным залом, учебно-опытным участком, музейным уголком	100-300
5	За руководство методическими и предметными комиссиями	300-1000
6	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся	500-2000
7	Консультации и дополнительные занятия с учащимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	500-2000
8	За методическую работу в районе и выполнение обязанностей районного методиста	300-1000
9	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	300-2000
10	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися	200-2000
11	За осуществление предпрофильной подготовки, профориентация	500-1500
12	За подготовку и оформление школьной газеты	300-2000
13	За подготовку учащихся к конкурсам, смотрам, конференциям,	300-5000

	олимпиадам	
14	За ведение документов по питанию	300-3000
15	За ведение протоколов педагогического совета	500-2000
16	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	300-2000
17	Учет детей в микрорайоне школы, ведение документации	500-2000
18	За внеклассную работу по физической культуре	300-1000
19	Организация итоговой аттестации в выпускных классах	300-3500
20	За внеурочную деятельность в классах, реализующих федеральный образовательный стандарт (ФГОС)	Стп*часы в месяц*кол-во детей в группе
21	За выполнение функций системного администратора	до 3000
22	За участие в организации и проведение предметных недель и др. мероприятий методического объединения	100-1000

5.2. За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени:

Учитель физической культуры – 2000 рублей.

Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность работников устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с управляющим советом.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

6. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений

Категория работников, должность	№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Сумма пропорционально занимаемой штатной должности, руб.
Учителя	1	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000
Педагогический персонал не участвующий в учебном процессе	2	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000
Младший обслуживающий персонал	3	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности	До 3000

7. Материальная помощь

7.1. Условия оказания материальной помощи:

В целях оказания социальной поддержки работникам школы за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- к юбилейным датам рождения (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин – 50, 60, 65 лет) – 3000,00 рублей;

- в случае смерти близкого родственника (супруг (а), дети, родители) – не более 2 должностных окладов; в случае смерти работника, материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

7.2. Порядок оказания материальной помощи.

Размер материальной помощи директору школы определяется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Размер материальной помощи конкретному работнику определяет приказом директор школы по его личному заявлению.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ)

4.3 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 23 числа за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источника этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается

4.7. При нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.8. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок

более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежная компенсация) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.9. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу в выходной день: не менее, чем в двойном размере;

за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника не менее 100% от вакантной ставки;

за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.10. Работникам организации в соответствии с Положением об установлении и выплате стимулирующих, компенсационных выплат и доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В.Чибисова муниципального образования Абинский район (приложение 3) выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

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

вознаграждение по итогам работы организации за год;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за профессиональное мастерство;

надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении об установлении и выплате стимулирующих, компенсационных выплат и доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 30 имени Героя Советского Союза Ю.В.Чибисова муниципального образования Абинский район (приложение 2).

4.12. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.13. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение в размере 10% от тарифной ставки (должностного оклада) ежемесячно на весь период обучения.

4.14. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до трех человек на одного руководителя) производится в размере 25% от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики.

4.15. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение двух месяцев.

План-график прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников МБОУ СОШ № 30 в 2023-2026 учебном году

№ п/п	Должность	Планируемая дата прохождения курсов повышения квалификации, год
1	Учитель информатики и ИКТ	2026
2	Учитель начальных классов	2026
3	Учитель физики	2026
4	Учитель музыки	2025
5	Учитель технологии	2025
6	Учитель кубановедения	2023
7	Социальный педагог	2026
8	Учитель биологии	2025
9	Педагог-психолог	2026
10	Учитель истории и обществознания	2025
11	Учитель географии	2025
12	Учитель химии	2025
13	Учитель русского языка и литературы	2025
14	Учитель физической культуры	2025
15	Учитель математики	2026
16	Преподаватель-организатор ОБЖ	2026
18	Учитель английского языка	2026
19	Учитель-дефектолог	2026

СОГЛАШЕНИЕ
на проведение мероприятий по охране труда
между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ СОШ № 30 муниципального образования Абинский район

№№ п / п	Содержание мероприятий (работ)	Ед-ца учета	Кол- во	Стои- мость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий.	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождае- мых с тяжелых физических работ	
							всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
Технические мероприятия:										
1.	Произвести измерения сопротивления заземления электрохозяйства школы.			26,0	август	Батюшина М.А.	48	44		
2.	Приведение зданий (текущий ремонт) в соответствии с требованиями СанПиН п.2.4.4. (СНиП 2.08.02.-2.11.04)			50,0	июль-август	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
3.	Приведение в соответствие с требованиями СанПиН п.2.4. Приобретение комплекта регулируемой мебели в кабинет № 1,7,8,15.	Ком- плект	4	250,0	январь-март	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		

4.	Приведение зданий в соответствии с требованиями СанПиН п.2.4.4. (СниП 2.08.02.-2.11.04) .Текущий ремонт актового зала.			200,0	июль-август	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
5.	В целях реализации программы ООО ООП (технология) приобретение оборудования для робототехники.	Шт.	1	90,0	апрель- август	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
6.	Текущий ремонт многофункциональной спортивной площадки (частичная замена ограждения и защитной сетки).	Шт.	1	300,0	апрель-август	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
7.	Приобретение жалюзи в актовый зал, кабинеты № 11,19	Шт.	12	120,0	июль	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
8.	Приведение в соответствии с требованиями СниП п.4 искусственного освещения на рабочих местах, путем замены ламп на светодиод-ные светильники в лабораториях кабинета физики и химии и обеденном зале школьной столовой.	Шт.	10	20,0	В течение года	Журавлёва Н.В.	48	44		
9.	Проведение дней охраны труда		9		ежемесячно	Комиссия по охране труда	48	44		
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты:										
1.	Организация уголков по Охране труда и безопасности дорожного движения.					Анацкая Г.В. Шелест Е.В.	48	44		

2.	Организация проведения периодических медицинских осмотров.	Чел.	48	180,0	май	Батюшина М.А. Журавлёва Н.В.	48	44		
3.	Мероприятия, связанные с обеспечением работни-ков, занятых на работах с вредными условиями труда специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Шт.	9	50,0	Постоянно	Журавлёва Н.В.	9	8	9	8
4.	Разработка, издание инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.				Постоянно	Батюшина М.А. Анацкая Г.В.	48	44		
5.	Обеспечить аптечками первой медицинской помощи кабинеты технического и обслуживающего труда, учебные кабинеты, учительскую.	шт.	6	2,0	август	Журавлёва Н.В.	48	44		
6.	Обеспечение аптечкой для оказания (экстренной) первой медицинской помощи работникам школы.	шт.	1	1,0	январь	Журавлёва Н.В.	48	44		
7.	Организовать поездки на отдых сотрудников школы.				Июнь-август	Швыдкова Т.Ю.	48	44		

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Наименование должности	Наименование СИЗ	Ссылка на типовые нормы (обоснование)	Количество (на год)
1.	Дворник	Костюм защитный от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.23.	1 шт. на 2 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Фартук из полимерных материалов		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт. на 2 года
		Перчатки резиновые из полимерных материалов		12 пар
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171	1 штука

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 штука	1 шт. (до износа)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 шт. (до износа)
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 шт. (до износа)
3.	Учитель химии	Халат белый хлопчатобумажный	СП2.4.3648-20	1 шт. (до износа)
4.	Лаборант химии	Халат белый хлопчатобумажный	(п.2 прил. № 2 Постановление Минтруда от 25.12.1997 г. № 66)	1 шт. (до износа)
		Фартук прорезиненный с нагрудником		1 шт. (до износа)
		Очки защитные		1 пара (до износа)
		Перчатки резиновые		1 шт. (до износа)
		Респиратор		1 шт. (до износа)
5.	Учитель (физика)	Халат белый	СП 2.4. 3648-20;	1 шт. (до износа)
		Коврик диэлектрический	Соглашение по охране труда	1 пара (до износа)
		Перчатки диэлектрические	Соглашение по охране труда	1 шт. (до износа)
		Указатель напряжения		1шт.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм защитный от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п. 135;	1 шт. на 2 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар

		Очки защитные	1 шт. (до износа)
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар

Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами")

п/№	Профессия, должность	Очищающие средства (г)	Ссылка на типовые нормы (обоснование)
1.	Дворник	200	Приказ № 1122н От 17.12.2010 г.
2.	Уборщик служебных помещений	200	
3.	Учитель химии	200	
4.	Лаборант химии	200	
5.	Учитель физики	200	
6.	Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений	200	

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обеззараживающих средств

п/№	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи	Ссылка на типовые нормы (обоснование)
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (туалетное мыло) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующем устройстве)	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н

Примечание: В соответствии с п.20 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами": На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 371348185686954332516910937330321524310793855728

Владелец Батюшина Марина Анатольевна

Действителен с 03.10.2023 по 02.10.2024