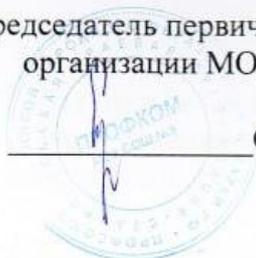


Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «СОШ №9»



О.В. Смирнова



Работодатель:
Директор МОУ «СОШ № 9»

И.Н. Василенко

Принят
общим собранием
коллектива МОУ «СОШ № 9»
08.02.2024г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»

на 2024-2027 годы

Управление труда и социальной защиты населения администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края
Договор зарегистрирован в уведомительном порядке
<i>ду замгашки</i>
за № <i>9</i> « <i>09</i> » <i>02</i> 20 <i>24</i> г.
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ <i>Свечинский И. Катерина</i>
<i>И.Н. Василенко</i>

г.Благодарный, 2024 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Закон Ставропольского края от 30 июля 2013 года N 72-кз «Об образовании»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-КЗ;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы;
- иные нормативные правовые акты¹;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора МОУ «СОШ № 9» Василенко Ирины Николаевны, (далее -работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя- первичной

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

профсоюзной организации (далее – профком), в лице председателя профкома Смирнова Олесея Владимировна.

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

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

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

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 14 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 08 февраля 2027года.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профкома.

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

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников (приложение № 8).

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для (варианты):

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), льготы и компенсации.

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

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

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

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

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.16. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Ставропольского края может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников

2.17. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.18. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке при наличии финансирования соответствующей статьи бюджета образовательной организации.

2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений², в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.20. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза³:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных

² Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

³ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками⁴;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁵;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.21. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала

⁴ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

⁵ В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.22. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством⁶, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.2.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

2.2.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

2.2.3. Дистанционными работниками могут являться граждане Российской Федерации, проживающие на территории Российской Федерации.

⁶Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

2.2.4. Работники МОУ «СОШ № 9» могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

постоянная дистанционная работа – когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;

временная дистанционная работа – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более одного месяца. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

периодическая дистанционная работа – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

2.2.5. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

2.2.6. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае, Работодатель вправе перевести Работников МОУ «СОШ № 9» на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

2.2.7. Временный перевод Работников МОУ «СОШ № 9» на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя, на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие Работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

2.2.8. Приказ о временном переводе сотрудников МОУ «СОШ № 9» на дистанционную работу должен содержать:

список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;

срок перевода;

порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;

порядок выплаты сотрудникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно.

режим рабочего времени;

порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

2.2.9. Работникам МОУ «СОШ № 9» может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в школе на рабочем месте.

2.2.10. Условие о чередовании удаленной работы и работы в школе указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре Работника.

2.3 Взаимодействие с дистанционным работником

2.3.1. Взаимодействие МОУ «СОШ № 9» с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по электронной почте.

2.3.2. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также Работник предоставляет согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

2.3.3 При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

2.3.4 В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

2.3.5 Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

2.3.6 Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

2.3.7 Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

2.3.8 Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность директора МОУ «СОШ № 9». Специалист по кадрам должен составить акт о невыходе Работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по электронной почте (при ее

отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

2.3.9 Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а Работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

В остальных случаях Работодатель и Работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

2.4. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности

2.4.1. Работникам рекомендуется по возможности оформлять электронные листки нетрудоспособности.

2.4.2. Предоставлять бумажные листки нетрудоспособности, заявления об отпусках, другие кадровые документы в период временного перевода на дистанционную работы в виде электронных образов - фото или сканированную копию документа направлять по электронной почте.

2.4.3. При необходимости ознакомить Работника с документом под подпись (в том числе с локальным нормативным актом) ему направляется данный документ по корпоративной электронной почте. Работник должен ответными письмом отправить скан расписки в произвольной форме об ознакомлении с данным документом (в расписке обязательно должны быть указаны: Ф.И.О. Работника, название, дата и номер документа, с которым он ознакомился, дата ознакомления и собственноручная подпись Работника).

2.4.4. Тем работникам, у которых электронной почты нет, пересылать сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

2.5. Заключение трудового договора с дистанционным сотрудником

2.5.1. При приеме на дистанционный режим работы Работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте. Если Работодатель хочет получить документы на бумаге, он вправе потребовать, чтобы сотрудник предоставил копии документов. Копии документов сотрудник должен заверить у нотариуса и прислать по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

2.5.2. Если сотрудник не зарегистрирован в системе персонифицированного учета в ПФР, то он должен сделать это самостоятельно и предоставить работодателю документ, который подтвердит регистрацию, в электронном виде.

2.5.3. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом МОУ «СОШ № 9» не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязано направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

2.6. Организация работы дистанционного работника

2.6.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

2.6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении с сотрудником.

2.6.3. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет в режиме реального времени в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

проверять содержимое электронных почт;

получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;

направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;

осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;

выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

2.6.4. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

2.7. Порядок посещения рабочего места, выезд работника по рабочим вопросам

2.7.1. Посещение рабочего места, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией из-за распространения коронавируса COVID-19 возможно в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения места работы, и только после согласования поездки Работником с непосредственным руководителем.

2.7.2. Для прохода в школу Работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать непосредственный руководитель Работника с указанием причины (цели) посещения места работы.

2.8. Прекращение временного перевода на дистанционную работу

2.8.1. Перевод на дистанционную работу осуществляется на срок, предусмотренный дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.8.2. В дополнительном соглашении к трудовому договору при временном переводе работника на дистанционную работу может быть предусмотрено, что Работодатель при необходимости может инициировать досрочное прекращение такого перевода. В таком случае Работнику будет направлено уведомление. Работник обязан выйти на работу в школу Работодателя для выполнения трудовых обязанностей в дату, обозначенную в уведомлении. О прекращении дистанционной работы стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.9. Дополнительные основания увольнения

2.9.1. Работодатель вправе уволить дистанционного Работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

2.9.2. Если Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

2.9.3. Работодатель не вправе уволить Работников МОУ «СОШ № 9» по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профкома.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 9» (Приложение №2) и включает:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 25(за первую половину месяца) и 10 (за вторую половину месяца) число каждого месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.6. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение №9), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

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

3.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется средства фонда заработной платы⁷:

3.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить процент из общего объема средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

3.12.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить процент из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

3.12.3. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней

⁷ Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

3.13. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет после окончания учебного заведения ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы и выплаты, предусмотренные нормативными актами Учредителя.

3.14. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) и почетной грамотой министерства образования РФ – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель гарантирует:

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки(оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и ст.147 ТК РФ)

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

3.17. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.18. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.19. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя организации с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий: пожар, наводнение, кражи;
- иных случаях, что фиксируется в Положении о моральном и материальном стимулировании сотрудников МОУ «СОШ № 9» (приложение № 6).

3.21. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.22. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

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

3.25. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.26. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ.

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

3.28. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.29. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.30. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается доплата в размере 10%.

3.31. Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 134 ТК РФ).

3.32. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности (сторожа), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в Приложении №11.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 2 календарных дня;

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного

руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

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

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

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

4.6. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

4.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.14. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

4.19. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.20. На основании ст. 185.1 ТК РФ, работники МОУ «СОШ № 9» получают гарантии при прохождении диспансеризации и право на освобождение от работы один раз в три года для указанного мероприятия, которое надо успевать полностью пройти за один рабочий день. При этом за работниками сохраняется должность и средний заработок. Диспансеризация должна быть пройдена в порядке, предусмотрено законодательством в сфере охраны здоровья.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

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

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

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

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

5.5. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

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

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

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

VI. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда. (Приложение №1)

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).

- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

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

6.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

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

6.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.8. Профком:

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

- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей. - Регулярно проводить мероприятия по профилактике новой коронавирусной инфекции COVID 19.

- Консультировать работников по вопросам и условиям работы в период распространения новой коронавирусной инфекции COVID 19 и т.п..

6.9. Гарантируется прохождение бесплатных обязательных, предварительных, периодических медицинских осмотров(обследований), психиатрического освидетельствования работников.

6.10. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно, временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев).

На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

6.11. Дистанционной (удаленная) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, учреждения, вне стационарного рабочего места. Обязательным условием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, является использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

6.12. Дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

6.13. По письменному заявлению работника на предоставление возможности выполнять работу дистанционно, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить данному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

6.14. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ,

также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

6.15. В случае возникновения угрозы распространения новой коронавирусной инфекции оплата труда в нерабочие дни, оформление на временный перевод работника на удаленный труд осуществляется на основании Письма Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 "О соблюдении трудовых прав работников при распространении коронавирусной инфекции."

6.16. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование.

Сведения о работниках предпенсионного возраста и пенсионерах Работодатель уточняет в органе ПФР на основании заключаемого между Работодателем и органом ПФР Соглашения.

6.17. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.18. В соответствии с частью 2 статьи 5 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», работодатель:

- обеспечивает работникам охрану здоровья независимо от наличия заболеваний, состояний и других обстоятельств;

- учитывает специальные нормы, затрагивающие интересы ВИЧ-инфицированных в сфере труда, предусмотрены статьями 4 и 17 Федерального закона «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

Согласно пункту 4.7 «Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», Работодатель не вправе требовать от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ-инфекции, обязывать работников разглашать подобную информацию о коллегах по работе. Доступ к личной информации о работнике по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.

Работодатель не вправе уволить работника по причине его ВИЧ-инфицированности в соответствии со статьей 17 федерального закона «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекцией).

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.

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

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

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

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

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

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (один день в неделю по согласованию с работодателем).

7.7. Работодатель обязуется:

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

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

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

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

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования _Благодарненского _муниципального района, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

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

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

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета,; комиссий по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.8. По согласованию с профкомом производится:

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

8.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников.

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

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

инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, культурно-спортивных мероприятий, профессиональных праздников, разработка и внесение изменений и дополнений в коллективный договор, другие нормативно-правовые акты школы) (п.11.7. краевого отраслевого соглашения).

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

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

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

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

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

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

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

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

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

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

9.9. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №1

к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

**Соглашение по охране труда
между администрацией МОУ «СОШ № 9» и
профсоюзным комитетом на 2024-2027 год.**

Администрация муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», в лице директора школы Василенко Ирины Николаевны, и профсоюзный комитет школы, в лице председателя профсоюзного комитета Смирновой Олеси Владимировны, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2024-2027 год:

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «СОШ № 9» г.Благодарного.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором школы и профсоюзным комитетом.

2. Обязательства администрации:

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.
2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

3. Обеспечивает выдачу работникам моющих и дезинфицирующих средств (Приложение № 12), средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе.
5. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.
6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
7. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета школы.
8. Контролирует выполнение к 01.10 текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.
9. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытового помещения.
10. Контролирует порядок на территории школы.
11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.
12. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

3. Обязательства профсоюза:

1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на 3 года (в соответствии со сроком действия коллективного договора).
2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
4. Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году.
5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.
7. Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу школы.
8. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
9. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

4. Перечень мероприятий по охране труда на 2024-2027гг.

№	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный исполнитель
1. Организационные мероприятия.			
1.1	Обучение и проверка знаний по охране труда	1 раз в 3 года, при поступлении нового работника	Директор МОУ «СОШ № 9», Специалист по охране труда
1.2	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте) по утвержденным Минтрудом РФ образцам	по необходимости	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по АХЧ
1.3.	Проведение общего технического осмотра помещения школы на соответствие безопасной эксплуатации	ежемесячно	Директор МОУ «СОШ № 9», Председатель ПК
2. Технические мероприятия.			
2.1.	Организация производственного контроля	ежегодно	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по АХЧ
2.2.	Организация проведения испытаний устройств заземления (зануления) и	ежегодно	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по

	изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		АХЧ
2.3.	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	ежегодно	Директор МОУ «СОШ № 9», Председатель ПК
3. Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия.			
3.1.	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	постоянно	Директор МОУ «СОШ № 9», Ответственные за кабинет
3.2.	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
3.3.	Пополнение аптек	по необходимости	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по АХЧ
3.4.	Приобретение и выдача смывающих средств	ежегодно	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по

			АХЧ
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты	ежегодно	Директор МОУ «СОШ № 9», Заместитель директора по АХЧ
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
5.2.	Организация обучения мерам пожарной безопасности.	ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
5.3.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	ежеквартально	Заместитель директора по АХЧ
5.4.	Организация обслуживания системы противопожарной сигнализации	в течение года	Заместитель директора по АХЧ

5. Материальное обеспечение запланированных мероприятий

N	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб. 2022год	Стоимость работ, тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия	
							Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие	Количество работников, высвобожденных с тяжелых работ и работ с вредными или

1	2	3	4	2023		5	6	нормативными требованиями по охране труда, человек		опасными условиями труда, человек	
				год	год			все го	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	2023 год	2024 год	5	6	7	8	9	10
1	Медицинский осмотр		57800,00	57800,00	80000,00	Ноябрь	Горохно Лилия Петровна				
2	Производственный контроль		16000,00	16000,00	16000,00	Май - июль	Горохно Лилия Петровна				
3	Обучение по охране труда		9860,00	9860,00	10000,00	Апрель - октябрь	Горохно Лилия Петровна				
4	Средства индивидуальной защиты		7000,00	7000,00	7000,00	Июнь-август	Горохно Лилия Петровна				
5	Противопожарные мероприятия		72743,00	72743,00	72743,00	постоянно	Горохно Лилия Петровна				

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №2
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №9» города Благодарного
Ставропольского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края (далее – Положение, МОУ «СОШ № 9») разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Благодарненского городского округа Ставропольского края, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, утвержденного Постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20.02.2021 года № 163, и.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МОУ «СОШ № 9» в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются МОУ «СОШ № 9» применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МОУ «СОШ № 9», принимаются работодателем с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ «СОШ № 9».

Заработная плата работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с управлением образования администрации Благодарненского городского округа и первичной профсоюзной организацией МОУ «СОШ № 9» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МОУ «СОШ № 9». Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МОУ «СОШ № 9» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №

9» города Благодарного Ставропольского края согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МОУ «СОШ № 9» согласно раздела III Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МОУ «СОШ № 9» согласно раздела IV Положения.

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

1.9. Фонд оплаты труда МОУ «СОШ № 9» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций /учреждений/.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и материальном стимулировании работников МОУ «СОШ № 9» (приложение №6)

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ «СОШ №9» по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МОУ «СОШ №9» по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ «СОШ №9»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	20881,00

В размеры должностных окладов заместителей руководителя МОУ «СОШ № 9», кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной

компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ «СОШ № 9» (без учета заработной платы руководителя МОУ «СОШ № 9», его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	среднегодовое количество обучающихся (человек) казенного учреждения	предельная кратность
1	От 501 до 1000 включительно	до 3,5
2	От 1001 до 2000 включительно	до 4,0

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих МОУ «СОШ № 9» (без учета заработной платы руководителя МОУ «СОШ № 9», его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ «СОШ № 9» определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя филиала МОУ «СОШ № 9» на среднемесячную заработную плату работников МОУ «СОШ № 9» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников МОУ «СОШ № 9» учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

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

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	8312
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8812
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	9374
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	10000
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими объединениями	10000

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

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	6304
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	6800
3 квалификационный уровень	заведующий производством	7170

уровень	(шеф-повар)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей, экономист, методист, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист в области охраны труда	7789

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, гардеробщик, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений.	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий	4842
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6383
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6457
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6749
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6896
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7599

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

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2024 - 2027 годы, локальными нормативными актами МОУ «СОШ № 9» с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

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

Работникам МОУ «СОШ № 9» по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу с вредными и опасными условиями труда предусматриваются выплаты в размере 4 процентов от тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор МОУ «СОШ № 9» проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий и закрепляется в коллективном договоре (приложение № 10).

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фак компенсационных мер по состоянию на 1 января 2018 года и результатов специальной оценки условий труда».

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной

местности). За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается доплата в размере 10%.

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

№ п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За работу в коррекционных классах	20
2	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих:	
	6-12 классов	до 20
	13-29 классов	до 35
	30 и более классов	до 50
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5	Учителям, преподавателям за классное руководство:	
	1-4 классов	30
	5-12 классов	35
6	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
7	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:	
	- русскому языку, литературе, математике	15
	- иностранному языку, черчению, , физике, химии, биологии, истории, географии,	10
8	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями,	15

Примечания к таблице:

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций /учреждений/ соответствующими типовыми положениями об организации /учреждении/. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемостью классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники в размере 1% за каждый работающий компьютер устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

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

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

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

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

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

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.6.4. Работникам МОУ «СОШ№9», выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) – 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе.

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника утверждается приказом руководителя и фиксируются в трудовом договоре работника.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в МОУ «СОШ № 9» в пределах имеющихся средств по согласованию с

профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников МОУ «СОШ № 9».

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

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МОУ «СОШ № 9» создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя МОУ «СОШ № 9».

4.2. В МОУ «СОШ № 9» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (Приложение б);

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в МОУ «СОШ № 9» в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта МОУ «СОШ № 9», обслуживанию электронных сервисов (Авер, bus.gov и т.д.), 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда МОУ «СОШ № 9»;

педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам, реализующим образовательные

программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании МОУ «СОШ № 9» 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам МОУ «СОШ № 9» за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

работникам МОУ «СОШ № 9» за личный вклад в общие результаты деятельности казенного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания в МОУ «СОШ № 9», 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

Выплату производить в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются:

на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МОУ «СОШ № 9» (Приложение № 3,4)

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МОУ «СОШ № 9» в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МОУ «СОШ № 9» создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами МОУ «СОШ № 9».

Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от должностного

оклада (ставки) по основной должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МОУ «СОШ № 9» планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, ведомственной грамотой Российской Федерации - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казенного учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может

выплачиваться работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

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

г) к юбилейным датам МОУ «СОШ № 9» при достижении позитивных результатов работы (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда МОУ «СОШ № 9» на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МОУ «СОШ № 9», личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом МОУ «СОШ № 9».

Оценку эффективности работы работников МОУ «СОШ № 9» на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности казенных учреждений осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем МОУ «СОШ № 9» по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем МОУ «СОШ № 9» с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников МОУ «СОШ № 9» могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися МОУ «СОШ № 9» высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе МОУ «СОШ № 9» или участие МОУ «СОШ № 9» в социально значимых проектах и мероприятиях.

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

достижение педагогическими работниками и обучающимися МОУ «СОШ № 9» высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – 100 процентов;

проведение на базе МОУ «СОШ № 9» или участие МОУ «СОШ № 9»

в социально значимых проектах и мероприятиях - 100процентов.

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

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100процентов;

в связи с государственными или профессиональными праздниками - 100процентов;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100процентов;

к юбилейным датам МОУ «СОШ № 9» при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - 100процентов.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств МОУ «СОШ № 9».

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

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МОУ «СОШ № 9» с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

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

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МОУ «СОШ №9»

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

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

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

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады,

ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов в коррекционных классах ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих,

квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Директор МОУ «СОШ№9» проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ «СОШ№9»

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации /учреждении/ на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

6.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором МОУ «СОШ№9» по согласованию с Управлением образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций 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 педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации (учреждения);

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем 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 преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. В случае отсутствия работника менее двух месяцев за дополнительно проведенное количество часов занятий замещающему учителю положена почасовая оплата.

От работодателя:
Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №3
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

ПЕРЕЧЕНЬ

**критериев и показателей за качество предоставленных услуг,
результативность и эффективность работы для распределения
стимулирующих выплат техническим работникам из стимулирующей
части оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №9» города Благодарного Ставропольского края**

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заведующий библиотекой, библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, сравнении предыдущим периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		оформление тематических выставок	1,0
		количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал	

		библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		количество экземпляров художественной литературы по сравнению с прошлым периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	0,5
		количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	0,5
		выше	1,5
		отсутствие жалоб на культуру обслуживания	
		проведение выставок, читательских	

	конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом):	
	на том же уровне	0,5
	выше	1,5
	отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
	снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:	
	на том же уровне	0,5
	ниже	1,5

Максимально возможное количество баллов по всем критериям
25,5

Кладовщик,	высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мяг. инвентаря и др.	1,5
		отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,0
		отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной	1,5

		документации по их движению	
		отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем показателям 9,0			
Сторож, дворник	высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
		уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0
		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
		Максимально возможное количество баллов по всем	

показателям			
рабочий по обслуживанию зданий,	высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
		отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, сварщиков, рабочих	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			10,0
Секретарь руководителя	высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его	использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в	2,0

	подразделений	установленные сроки	
		отсутствие жалоб от посетителей на работу	2,0
		отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 8,0			
Лаборант	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	2,0
		содержание лабораторного оборудования и другой техники в исправном состоянии	2,0
		отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	2,0
		сохранность лабораторного оборудования	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 8,0			
Гардеробщик	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1,5

		отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 8,0			
Инженер по ремонту вычислительной техники	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва работы в учреждениях вследствие неисправности вычислительной техники и оборудования	2,0
		содержание вычислительной техники и другого оборудования в исправном состоянии	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		отсутствие жалоб посетителей на работу инженера	2,0
		сохранность вычислительной техники и оборудования	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 10,0			
Уборщик служебных помещений	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников) содержания	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5

	помещений учреждения	отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 8,0			
Специалист по охране труда	высокая эффективность работы по контролю за охраной труда	отсутствие обоснованных жалоб на работу инженера по охране труда	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению безопасности функционирования учреждения образования	2,0
		отсутствие замечаний по своевременной подготовке информации по организации работы по охране труда	2,0
		отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по организации ведения документации по охране труда учреждения образования	2,0
		отсутствие замечаний по организации обучающих семинаров для работников учреждений образования	2,0
		участие в различных комиссиях по проверке организации работы по	2,0

		охране труда	
		отсутствие случаев травматизма в учреждении образования	3,0
Максимальное количество баллов по всем критериям 15,0			

При разработке локальных актов общее количество баллов по должностям указанным в настоящей таблице сохраняется.

От работодателя:
 Директор муниципального
 общеобразовательного
 учреждения «Средняя
 общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./
 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./
 (подпись, Ф.И.О.)
 М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №4
 к Коллективному договору
 МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей за качество предоставленных услуг, результативность и эффективность работы для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам из стимулирующей части оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» города Благодарного Ставропольского края

Наименование должности		критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Учитель	К.1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	К.1.1. Результативность промежуточной аттестации (итоги 2,4 полугодия)		1,2
		количество учащихся, получивших отметку «отлично», выше уровня соответствующего периода прошлого учебного года		0,5
		количество учащихся, имеющих академическую задолженность, ниже уровня соответствующего периода прошлого учебного года (или отсутствие таковых)		0,5
		К.1.2. Результативность государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования		
		отсутствие выпускников, не прошедших ГИА (по итогам основных сроков, дополнительных сроков)		0,5
		наличие выпускников, получивших максимальные баллы по предметам на ОГЭ или ЕГЭ		0,5
		средний балл по предмету во всех классах выше среднего по району		0,5

	отсутствие выпускников, не подтвердивших индивидуальные результаты по итогам учебного года на ГИА	0,5
	К.1.3. Результативность внешних оценочных процедур (ВГР, РГР, НИКО)	
	Результаты оценочных процедур соответствуют текущей успеваемости всех обучающихся	0,5
Максимальное количество баллов по критерию К.1.		3,5
К.2. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	К.2.1. Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (Наличие учащихся – победителей и призеров ВсОШ)	
	Федеральный уровень	
	- от 1 до 5	2,0
	- от 5 и выше	4,0
	Региональный уровень	
	- от 1 до 5	1,0
	- от 5 и выше	2,0
	Муниципальный уровень	
	- от 1 до 5	0,5
	- от 5 и выше	1,0
К.2.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и др., проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов)		
Федеральный уровень		
- от 1 до 5	2,0	
- от 5 и выше	4,0	
Региональный уровень		
- от 1 до 5	1,0	
- от 5 и выше	2,0	
Муниципальный уровень		
- от 1 до 5	0,5	
- от 5 и выше	1,0	
Максимальное количество баллов по критерию К.2.		14,0
К.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К.3.1. Проведение <u>очных</u> мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, и т.п.	
	Всероссийский, региональный уровень	
		1,0
	Муниципальный уровень	
		0,5
	К.3.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (победа или призовое место)	
	Федеральный уровень	
	1,5	
Региональный уровень		
	1,0	
Муниципальный уровень		
	0,5	
Максимальное количество баллов по критерию К.3.		4,5
К.4. Самообразование, участие в методической,	К.4.1. Наличие публикаций, авторских учебных пособий, авторских программ	
	наличие публикаций	0,5

научно-исследовательской и инновационной работе	разработка авторских учебных пособий	0,5
	разработка авторских программ	0,5
	К.4.4. Участие в коллективных педагогических проектах	
	реализация проектов различного уровня с участием учителя	0,5
	К.4.5. Повышение квалификации в отчетном периоде	
	дополнительное образование по педагогическому направлению	1,0
	курсы повышения квалификации	0,5
	К.4.6. Участие в реализации инновационных проектов, работе инновационных площадок	
	Муниципальный уровень	0,5
	Региональный, федеральный уровень	1,0
	К.4.7. Работа учителя в составе экспертных комиссий, жюри конкурсов	
	Муниципальный уровень	0,5
	Региональный уровень	1,0
	К.4.8. Участие учителя в разработке основной образовательной программы	0,5
Максимальное количество баллов по критерию К.4.		7,0
К.5. Реализация дополнительных проектов	Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся, социальных проектов	0,5
Максимальное количество баллов по критерию К.5.		0,5
К.6. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	К.6.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по предмету	0,5
	К.6.2. Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими низкие образовательные результаты	0,5
	К.6.3. Организация работы с одаренными обучающимися	0,5
Максимальное количество баллов по критерию К.6.		1,5
К.7. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление систематически обновляемых стендов кабинета, лаборатории, музея, учебной мастерской и т.д.	0,5
Максимальное количество баллов по критерию К.7.		0,5
К.8. За организацию	80% -90%	0,5

	горячего питания в 5-11 кл.	91-100%	1,0
Максимальное количество баллов по критерию К.8.			1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям			32,5
Воспитатель в группе продлённого дня	доступность качественного образования и воспитания	снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по школе	1,0
		количество обучающихся, воспитанников занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам: на уровне прошлого периода выше	1 1,5
		воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровье сберегающих технологий	1,0
		количество учащихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотре и др. выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	1,0
		воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		использование воспитателем проектных методов работы с группой в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		применение в работе ИКТ	0,5
		количество проведенных занятий с обучающимися по общественно- полезному труду, самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда на уровне предыдущего периода выше	1,0 1,5
		наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся их семейных обстоятельств	1,5

		доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с прошлым периодом: на уровне прошлого периода повысилась	0,5 1,0
		доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: на уровне прошлого периода повысилась	0,5 1,0
		создание психологического комфорта в классном коллективе	0,5
		отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0
		высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная сдача отчетов, документации	0,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 1	20,0
	методическая и инновационная деятельность	участие воспитателя, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
		наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,0
		наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	0,5
		участие воспитателя, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	0,5
		воспитателем разработан(ы) проект(ы) на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования организаций, шефов и др.	0,5

		воспитатель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого и федерального уровня и занял: третье призовое место второе призовое место первое призовое место	0,5 1,0 1,5
		воспитателем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы): муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
		привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		воспитателем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.: муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	12,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			32,5
Учитель -логопед	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0
		число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне	1,0 1,5

		ниже	
		число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		ведение банка данных детей, имеющих различные нарушения в развитии речи	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей на качество работы специалиста	0,5
		количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество обращений учащихся, их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		учитель-логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
максимально возможное количество баллов по критерию 1	26,5		
участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5		
участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов, работе опорных школ	0,5		

		наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	0,5
		учителем-логопедом подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы): муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
		учителем-логопедом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.: муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 32,5			
Педагог – психолог, социальный педагог	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	0,5
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	0,5
		снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	0,5
		снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	0,5
		снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	0,5
		число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5

		Д/С число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		Д/С количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		Д/С ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	0,5
		Д/С отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	0,5
		Д/С количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
	методическая и инновационная деятельность	Д/С участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5
		Д/С участие в реализации: муниципальных краевых федеральных программ, экспериментов	1,0 1,5 2,0
		Д/С наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального уровня краевого уровня	1,5 2,0
		Д/С высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: третье место второе место первое место	1,0 1,5 2,0

		(ДС)Качество оказанных образовательных услуг запросам и потребностям родителей, детей и общества 80-100% 50-79%	1,0 0,5
		ДС)наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	1,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			22,5
Педагог дополнительного образования	создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и вне учебного времени	доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,5
		участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): на том же уровне выше	1,0 1,5
		доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	0,5
		наличие в учреждении детских	

		организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)		
		реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: муниципальные краевые	1,0 1,5	
		охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5	
		реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): муниципальные краевые	1,0 1,5	
		организация деятельности физкультурного актива в учреждении	1,0	
		реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	1,0	
		охват обучающихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5	
		охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5	
		отсутствие травм на физкультурных занятиях	1,0	
		методическая и инновационная деятельность	участие, закрепленное приказом по образовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
			наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,0
			участие, закрепленное приказом по образовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5

		наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
		привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,5
		разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	2,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			28,5
Старший вожатый, вожатый, организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, педагог-организатор	создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности	доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): на том же уровне выше	1,5 2,0
		количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): на том же уровне выше	1,5 2,0
		доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	1,5
		реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: муниципальные краевые	1,5 2,0

	охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
	реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): муниципальные краевые	1,0 1,5
	организация деятельности физкультурного актива в учреждении	1,0
	реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	1,5
	охват обучающихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
	охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
	участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
	наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,5
	участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
	наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального уровня краевого уровня	1,0 1,5
	привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,5
	разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	2,0

Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			30			
Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент в баллах			
Заместитель директора по УВР, ВР	обеспечение доступности образ-я	позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: на уровне прошлого учебного года равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0			
			1,5			
			позитивная динамика результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0		
				1,5		
			наличие диагностики знаний учащихся: ведется эпизодически ведется регулярно, ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5		
				1,0		
			сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	1,0		
			отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории района	1,0		
			организация мониторинга посещаемости занятий учащимися, доля уроков, пропущенных без уважительной причины на уровне прошлого года ниже в сравнении с прошлым годом.	0,5		
				1,0		
			максимально возможное количество баллов по критерию 1			7,0
			эффективность управленческой деятельности		наличие методического кабинета	1,0
	организация вариативного обучения	1,0				
	реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0				
	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: на уровне прошлого учебного года	0,5				
		1,0				

		выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: на уровне прошлого учебного года	1,0
		выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5
		наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, олимпиадах в сравнении с прошлым уч.годом:	0,5
		на уровне прошлого учебного года	1,0
		выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		план внутришкольного контроля выполнен на 100 процентов	1,0
		план воспитательной работы выполнен: не менее, чем на 70%	0,5
		на 100%	1,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,5
инновационная и методическая деятельность		доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению:	0,5
		на уровне прошлого учебного года	1,0
		выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		наличие авторских учебно-методические материалы, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами	1,0
		сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения	1,0
		на уровне района	1,5
		на краевом уровне	
		педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования	1,0
	количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:	1,0	
	на уровне прошлого учебного года	1,5	

		выше в сравнении с прошлым учебным годом	
		заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	1,0
		заместителем выполнены в течение года авторские публикации	1,0
		наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 3	11,0
профессиональные достижения педагогического коллектива		подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах:	0,5
		победа педагога в конкурсе на уровне образовательных учреждений	1,0
		победа педагога в конкурсе на уровне района	1,5
		победа педагога в конкурсе на уровне края	2,0
		победа педагога в конкурсе на федеральном уровне	
		демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	1,0
		высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ	1,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 4	4,0
высокий уровень исполнительской дисциплины		своевременная сдача отчетов, документации	2,0
		соблюдение трудовой дисциплины	1,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 5	3,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	33,5

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Заместитель директора по АХЧ	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1,0
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0

	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	1,0 2,0
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1,5
Итого по критерию 1		5,5
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС	1,5
	- наличие «тревожной кнопки»	1,5
	-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразов.учреждении	1,5
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5
Итого по критерию 2		6
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хоз. договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1,0
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей, приобретенных за счет бюджета и поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	1,0
	Эффективная работа по развитию учебно-материальной базы организации	1,0
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1,5

	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1,0
	Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории	1,0
	Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	1,0
	Итого по критерию 3	9,5
	Всего по всем критериям	21

Наименование должности	<i>Критерии, показатели</i>	<i>Весовой коэффициент</i>
Зам. директора по информатизации	1.1. Доля педагогов, регулярно использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне выше	0,5 1,0
	1.2. Увеличение количества учителей, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
	1.3. Увеличение количества учителей-победителей конкурсов уроков и внеклассных мероприятий с использованием современных цифровых технологий, в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
	1.4.. Увеличение количества учителей, прошедших обучение дистанционно через Интернет, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
	1.5. Использование ресурсов сети Интернет учителями во время уроков: - 50-80 % учителей; - 80-100% учителей.	0,5 1,0
	1.6.. Обмен опытом использования ИТ - технологий (семинары, сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями)	2,0
	1.7.. Использование специальных программных средств для поддержки коллективной работы (конференции, форумы, совместная работа с документами и т. п.)	1,0
	1.8.. Использование программных средств для взаимодействия педагогического коллектива с родителями.	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	9,0

	2.1. Количество учащихся, участвующих в сетевых проектах, в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне выше	0,5 1,0
	2.2 Участие учащихся школы в дистанционных олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием цифровых технологий Муниципальный уровень Краевой уровень Федеральный уровень	1,0 2,0 3,0
	2.3. Высокий результат участия учащихся школы в олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием цифровых технологий различного уровня (район, край, РФ) наличие третьих призовых мест; наличие вторых призовых мест; наличие первых призовых мест	1,0 2,0 3,0
	2.4. Использование Интернета учащимися для выполнения заданий по разным предметам во время уроков	1,0
	2.5. Использование Интернета учащимися для выполнения творческих работ во время уроков и во внеурочное время	1,0
	2.6. Положительная динамика успеваемости учащихся по информатике	1,0
	2.7. Организация и проведение школьных конкурсов по использованию цифровых технологий	1,0
	2.8. Увеличение количества внеклассных мероприятий с использованием IT-технологий	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	12,0
	3.1. Наличие школьной команды по информатизации (с участием учащихся)	1,0
	3.2. Наличие программы информатизации, регулярно корректируемой на основе данных мониторинга выполнения программы	1,0
	3.3. Увеличение количества компьютеров, используемых для индивидуальной работы учащихся	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3,0
	4.1. Наличие постоянно обновляющегося сайта школы	1,0
	4.2. Наличие и использование учителями и учащимися форума на сайте школы	1,0
	4.3. Увеличение доли педагогов, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,0
	4.4. Увеличение доли учащихся, имеющих собственные страницы в сети Интернет на сайте школы	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4	4,0
	5.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем	1,0

	5.2. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т. п. для внутреннего пользования	1,0
	5.3. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	10
	5.4. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах	1,0
	6.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т. ч. дистанционные, и т. д.)	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5	5,0
	6.1. Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, локальной сети, сервера	0,5
	6.2. Своевременное размещение информации о школе на сайте учреждения в соответствии с порядком информирования потенциальных потребителей государственной работы	0,5
	6.3. Отсутствие замечаний и нарушений в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0,5
	Максимально возможное количество баллов по критерию 6	1,5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	34,5

Наименование должности	Критерии/показатели	Весовой коэффициент
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Показатели по административной работе	
	1.1. Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое)	1
	1.2. Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	3
	ИТОГО по критерию 1	4
	Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания	
	2.1. Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	2
	2.2. Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности	2

педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)	
2.3.Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	2
2.4.Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	1
2.5.Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	1
2.6.Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	2
2.7.Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов. (за каждое)	1
ИТОГО по критерию 2	11
<i>Показатели по педагогической деятельности</i>	
3.1.Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	3
3.2.Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	3
3.3.Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	3
3.4.Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	10
3.5.Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	5
ИТОГО по критерию 3	21
ИТОГО по всем критериям	36

При разработке локальных актов образовательным учреждением общее количество баллов по должностям указанным в настоящей таблице сохраняется.

От работодателя:
Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №5
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

Список
должностей работников МОУ «СОШ №9»
на получение спецодежды

Должность	Кол-во комплектов Согласно типовым требованиям	срок
Лаборант	1	1 раз в год
Уборщик производственных и служебных помещений	1	1 раз в год
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и помещений	1	1 раз в год
Сторож	1	1 раз в год
Дворник	1	1 раз в год

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №6
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

**Положение о премировании и материальном стимулировании
работников МОУ «СОШ № 9»**

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", коллективным договором и Уставом МОУ «СОШ № 9» (далее- Школа) и определяет порядок и условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по стимулированию труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Стимулирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность осуществляется на общих основаниях.

1.7. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.8. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем Управляющего Совета школы и с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

2. Виды премий.

2.1. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (ежемесячное) премирование;
- текущее ежеквартальное;
- единовременное (разовое, по концу календарного года) премирование.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчетный период (учебный год) на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.

2.3. Текущее ежеквартальное премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за квартал;
- к отпуску;
- в связи с государственными, или профессиональными праздниками, знаменательными, профессиональными или юбилейными датами: (50, 55, 60, 65, 70 лет, празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, празднование Нового года и тому подобное;

2.4. Текущее производится работникам на основании приказа по школе, в котором указывается размер премии и показатели премирования.

3. Основанием для выплаты премий является:

Приказ директора школы.

4. Показатели для выплаты премий по приказу директора , премии могут выплачиваться:

-за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы;

-разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;

-за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда;

-неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;

-по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок

-за качественную подготовку годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);

-за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;

-за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

-инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков;

-работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;

-за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;

-организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ;

-за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;

5. Основания для лишения премирования.

Основаниями для лишения текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового), текущего ежеквартального премирования могут быть:

-обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям); (от 50 до 100%);

-невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; (от 20 до 100%)

- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности (от 50 до 100%);

- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными

обязательствами требований оформления документации и результатов работ; (от 20 до 50%);

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами (от 20 до 50%);

- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы (от 20 до 50%);

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности (от 20 до 50%);

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%).

6. Размер премий

6.1. Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

6.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются директором школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

6.3. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования, ежеквартального премирования

единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными и минимальными размерами не ограничивается.

6.4. Премирование работников не производится в случае отсутствия

необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

6.5. Премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

7. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

7.1. Премирование работников школы производится на основании приказа директора школы.

7.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

7.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных

локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются премии полностью или частично.

7.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

7.5. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

7.6. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию администрацией.

7.7. Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея школы, празднование Нового года и т.п) могут выплачиваться работникам в зависимости от их трудового вклада, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);

7.8. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, премия по итогам работы за месяц, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

8. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.

От работодателя:

Директор муниципального
 общеобразовательного
 учреждения «Средняя
 общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
 профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 7
 к Коллективному договору
 МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

**Порядок оплаты
 труда педагогических работников с учетом имеющейся
 квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
 должности с другим наименованием, по которой не установлена
 квалификационная категория.**

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);

	социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	музыкальный руководитель; концертмейстер

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

От работодателя:
Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
_____/Василенко И.Н./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20 __ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Смирнова О.В./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20 __ г.

Приложение №8
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

ПОЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ МОУ «СОШ № 9»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», гл. 14 «Защита персональных данных работника» Трудового кодекса РФ, Приказом ФСТЭК от 18 февраля 2013 г. № 21 "Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных" для обеспечения порядка обработки (получения, сбора, использования, передачи, хранения и защиты) персональных данных работников и обучающихся СОУ «СОШ № 9» (далее - школа) и гарантии их конфиденциальности.

1.2. Под персональными данными работника понимается информация, касающаяся конкретного работника, необходимая оператору (директору и (или) уполномоченному им лицу) в связи с трудовыми отношениями, возникающими между работником и работодателем (директором школы).

1.3. Под персональными данными обучающегося понимается информация, касающаяся конкретного обучающегося, необходимая оператору (директору и (или) уполномоченному им лицу) в связи с отношениями, возникающими между родителями (законными представителями) обучающегося и школы (директором школы).

2. Документы, содержащие сведения, составляющие персональные данные.

2.1. Документы, содержащие сведения, необходимые для заключения, изменения или прекращения трудового договора с работником (оформления трудовых отношений с работником):

- паспорт;

- документы об образовании, квалификации;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для занятия

конкретным видом деятельности в ОО;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- ИНН;

- приговор суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности; документ воинского учета.

2.2. Документы, содержащие сведения, необходимые для предоставления работнику гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством:

- документы о составе семьи;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности);
- документы о состоянии здоровья детей и других близких родственников (например, справки об инвалидности, о наличии хронических заболеваний);

- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (донорстве, нахождении в зоне воздействия радиации в связи с аварией на Чернобыльской АЭС и т.п.);

- документы о беременности работницы;
- документы о возрасте малолетних детей;
- документы о месте обучения детей.

2.3. Документы, содержащие сведения, необходимые для реализации конституционного права на получение образования (заключения договора с родителями (законными представителями) обучающегося):

- документ, удостоверяющий личность обучающегося (свидетельство о рождении или паспорт);

- документ о получении образования, необходимого для поступления в соответствующий класс (личное дело, справка с предыдущего места учебы);

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для обучения в МОУ «СОШ № 9»;

- медицинское заключение о возможности изучения предметов, представляющих повышенную опасность для здоровья (физкультура, информатика);

- документ о месте проживания;

- паспорт одного из родителей (законных представителей) обучающегося;

- полис обязательного медицинского страхования.

2.4. Документы, содержащие сведения, необходимые для предоставления обучающемуся гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством:

- документы о составе семьи;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, наличии хронических заболеваний.);
- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (родители-инвалиды, неполная семья, ребенок-сирота, и т.п.).

3. Условия проведения обработки персональных данных.

3.1. Обработка персональных данных работника.

3.1.1. Обработка (получение, сбор, использование, передача, хранение и защита) персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе;
- обеспечения личной безопасности работников;
- контроля количества и качества выполняемой работы;
- обеспечения сохранности имущества, в минимально необходимом для этих целей объеме.

3.1.2. Все персональные данные работника можно получать только у него самого, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Работник должен быть проинформирован о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.1.3. В соответствии со ст. 24 Конституции РФ оператор (директор школы и (или) уполномоченное им лицо) вправе осуществлять сбор, передачу, уничтожение, хранение, использование информации о политических, религиозных, других убеждениях и частной жизни, а также информации, нарушающей тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений работника только с его письменного согласия или на основании судебного решения.

3.2. Обработка персональных данных обучающегося.

3.2.1. Обработка (получение, сбор, использование, передача, хранение и защита) персональных данных обучающегося может

осуществляться исключительно в целях: обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов,

- содействия обучающимся в получении образования, трудоустройстве;

- обеспечения их личной безопасности;

- контроля обучения и воспитания;

- обеспечения сохранности имущества в минимально необходимом для этих целей объеме.

3.2.2. Все персональные данные несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования можно получать только у его родителей (законных представителей).

Если персональные данные обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то родители (законные представители) обучающегося должны быть уведомлены об этом заранее и от них должно быть получено письменное согласие. Родители (законные представители) обучающегося должны быть проинформированы о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.2.3. Все персональные данные несовершеннолетнего обучающегося после получения им основного общего образования или совершеннолетнего обучающегося можно получать только у него самого.

Если персональные данные такого обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то он должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Такой обучающийся должен быть проинформирован о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.2.4. В соответствии со ст. 24 Конституции РФ оператор (директор школы и (или) уполномоченное им лицо) вправе осуществлять сбор, передачу, уничтожение, хранение, использование информации о политических, религиозных, других убеждениях и частной жизни, а также информации, нарушающей тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений обучающегося только с его письменного согласия (согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования), форма которого определяется ч.4 ст.9 Федерального закона «О защите персональных данных» или на основании судебного решения.

4. Формирование и ведение дел, касающихся персональных данных.

4.1. Персональные данные работника размещаются в личной карточке работника формы Т-2, которая заполняется после издания

приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в специально оборудованных негорюемых шкафах в алфавитном порядке.

4.2. Персональные данные обучающегося размещаются в его личном деле, которое заполняется после издания приказа о зачислении в школу. Личные дела обучающихся формируются в папках классов, которые хранятся в специально оборудованных негорюемых шкафах.

4.3. Право доступа к личным данным работников и обучающихся имеют только оператор (директор школы и (или) уполномоченное им лицо) и лица, уполномоченные действующим законодательством.

5. Хранение и использование персональных данных.

5.1. Персональные данные работников и обучающихся хранятся на электронных носителях на сервере ОО, а также на бумажных и электронных носителях у оператора (директор школы и (или) уполномоченного им лица).

5.2. При работе с персональными данными в целях обеспечения информационной безопасности необходимо, чтобы: рабочая станция, предназначенная для обработки конфиденциальных данных,

- прошла сертификацию и имела соответствующую документацию, хранящуюся у ответственного лица;
- оператор, осуществляющий работу с персональными данными, не оставлял в свое отсутствие компьютер незаблокированным;
- оператор имел свой персональный идентификатор и пароль, не оставлял его на рабочем месте и не передавал другим лицам;
- компьютер с базой данных не был подключен к локальной сети и сети Интернет, за исключением линий соединения с сервером базы данных.

5.3 Личные карточки уволенных работников хранятся в архиве школы в алфавитном порядке в течение 75 лет (ст. 656 «Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения», утвержденного Приказом Министерства культуры РФ от 25 августа 2010 года № 558). 5.4. Доступ к персональным данным работников без получения специального разрешения имеют:

- директор школы;
- специалист по кадрам (ответственный за ведение кадрового делопроизводства).

5.5 Доступ к персональным данным обучающегося без получения специального разрешения имеют:

- директор школы;
- заместители директора;
- секретарь руководителя;
- классные руководители (только к персональным данным обучающихся своего класса).

5.6. По письменному запросу, на основании приказа, к персональным данным работников и обучающихся могут быть допущены иные лица, в пределах своей компетенции.

5.7 Оператор (директор школы и (или) уполномоченное им лицо) при обработке персональных данных должен руководствоваться настоящим Положением, Должностной инструкцией ответственного за безопасность персональных данных и обязан использовать персональные данные работников и обучающихся лишь в целях, для которых они были предоставлены.

6. Передача персональных данных.

6.1. Персональные данные работника (обучающегося) не могут быть сообщены третьей стороне без письменного согласия работника, обучающегося (родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования), за исключением случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (обучающегося), а также в случаях, установленных федеральным законом.

6.2. Передача персональных данных работника (обучающегося) его представителям может быть осуществлена в установленном действующим законодательством порядке только в том объеме, который необходим для выполнения указанными представителями их функций.

7. Права субъектов персональных данных по обеспечению защиты их персональных данных.

7.1. Работники и обучающиеся (родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся до получения ими основного общего образования) имеют право на полную информацию о своих персональных данных (персональных данных своих несовершеннолетних детей до получения ими основного общего образования) и их обработке, свободный бесплатный доступ к своим персональным данным (персональным данным своих несовершеннолетних детей до получения ими основного общего образования).

Работники и обучающиеся (родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся до получения ими основного общего образования) могут потребовать исключить или исправить неверные или неполные персональные данные, а также данные, обработанные с нарушением установленных требований.

7.2. Персональные данные оценочного характера работник и обучающийся (родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования) имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

8. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных.

8.1. Для обеспечения достоверности персональных данных работники и обучающиеся (родители (законные представители)

несовершеннолетних обучающихся до получения ими основного общего образования) обязаны предоставлять оператору (директору школы и (или) уполномоченному им лицу) сведения о себе (своих несовершеннолетних детях до получения ими основного общего образования).

8.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные, необходимые для заключения трудового договора работник обязан в течение 10 рабочих дней сообщить об этом оператору (директору школы и (или) уполномоченному им лицу). 8.3. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные совершеннолетнего учащегося, он обязан в течение месяца сообщить об этом оператору (директору школы и (или) уполномоченному им лицу).

8.4. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные обучающегося, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования) обязаны в течение месяца сообщить об этом оператору (директору школы и (или) уполномоченному им лицу).

8.5. Предоставление работнику (обучающемуся) гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, осуществляется с момента предоставления соответствующих сведений, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

9. Ответственность за нарушение настоящего положения.

9.1. За нарушение порядка обработки (сбора, хранения, использования, распространения и защиты) персональных данных должностное лицо несет административную ответственность (на основании ст. 13.11 «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)» Кодекса РФ об административных правонарушениях).

9.2. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность (на основании ст. 238 «Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю» и ст.241 «Пределы материальной ответственности работника» Трудового кодекса РФ).

9.3. Материальный ущерб, нанесенный работнику за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в полном объеме (ст. 235 «Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника» Трудового кодекса РФ), а моральный — в форме и размерах, определенных трудовым договором (ст. 237 «Возмещение морального вреда, причиненного работнику» Трудового кодекса РФ).

9.4. Оператор (директор школы и (или) уполномоченные им лица) вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

- относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);

- полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных (обучающийся, подрядчик, исполнитель и т.п.), если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;

- являющихся общедоступными персональными данными; включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных; необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, или в иных аналогичных целях;

- включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;

- обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

Во всех остальных случаях оператор (директор школы и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление (ч. 3 ст. 22 Федерального закона «О защите персональных данных»).

От работодателя:
 Директор муниципального
 общеобразовательного
 учреждения «Средняя
 общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./
 (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./
 (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №9
 к Коллективному договору
 МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

Расчетный листок за _____									
Учреждение: МОУ "СОШ №9"									
Иванов Иван Иванович						АХЧ			
К выплате: -						должность			
0000000053									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:						на детей		имущество енных	
Вид	Период	Отработано		Оплачен о		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 7 700		21	167	21		0,00	Профсоюз	1	0,00
Оклад по дням (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 8 200	#ЗНАЧ!	21	167	21		0,00	НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	1-30 Ноя 17	0,00
За наличие категории (по внутр. совмест-ву) показатели:	1-30 Ноя 17			21		0,00			0
Баллы показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 7 150,61	1-30 Ноя 17			21		0,00			0
Баллы (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 722,3	1-30 Ноя 17			21		0,00			0

Награды министерства показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 1 155	1-30 Ноя 17			21		0,00			0
доплаты и надбавки	1-30 Ноя 17			21		0,00			0
Безводные показатели: Процент оплаты - 10	1-30 Ноя 17					0,00			0
Безводные (по внутр. совмести- ву) показатели: Процент оплаты - 10	1-30 Ноя 17					0,00			0
Всего начислено						0,00	Всего удержано		0,00
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (аванс)	1-30 Ноя 17	0,00
							Перечислено в банк (под расчет)	1-31 Окт 17	0,00
Всего натуральных доходов							Всего выплат		0,00
Долг за учреждением на начало месяца						0,00	Долг за учреждением на конец месяца		0,00

От работодателя:
Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
_____/Василенко И.Н./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20__ г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Смирнова О.В./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20__ г.

Приложение №10
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

Список должностей, сотрудников МОУ «СОШ № 9», размер доплаты за работу с вредными /опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда

	Должность	ФИО	Размер доплаты к долж.окладу/ ставке
1.	Кухонный работник	Михайлова Н.В.	4%
2.	Кухонный работник	Ефременко Т.А	4%

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №11
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

Перечень
перечень должностей работников МОУ СОШ №9
с ненормированным рабочим днем
и размером дополнительных отпусков

№	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Зам.директора по АХЧ за ненормированный рабочий день	14 календарных дней
2.	Председатель школьного методического объединения (по заявлению работника)	3 календарных дня
3.	Председатель профсоюзной организации (по заявлению работника)	3 календарных дня

От работодателя:

Директор муниципального
 общеобразовательного
 учреждения «Средняя
 общеобразовательная школа № 9»

_____/Василенко И.Н./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
 профсоюзной организации

_____/Смирнова О.В./

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение №12
 к Коллективному договору
 МОУ «СОШ №9» на 2024-2027гг

Нормы

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
 работников МОУ «СОШ №9»

(Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от
 17.12.2010г № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи
 работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта
 безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)
 обезвреживающими средствами»)

Профессия	Наименование работ и производственных факторов	Пункт приложения №1 к приказу Минздравсоц развития от 17.12.2010 г №1122н	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
Рабочий по обеспечению зданий	Работа связанная с легкосмываемыми загрязнениями	П.7	Мыло или	Обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыло или дозаторов с жидким смывающим веществом (200 г. Мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик служебных помещений	Работа связанная с легкосмываемыми загрязнениями	П.7	Мыло или жидкие моющие средства	
Повар, кухарочий	Работа связанная с дезинфицирующими средствами	П.7		

Перечень должностей работников,
Подлежащих обеспечению мыло или жидкими моющими средствами в
Санитарно бытовых помещениях.

№ п/п	Должности	Количество работников, занятых на этих рабочих местах	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 месяц работника
Дворник	1		Мыло или жидкие моющие средства	Обеспечение постоянного наличия в санитарно – бытовых помещениях Мыло или дозаторов жидкие смывающим средством
Рабочий	3		Мыло или жидкие моющие средства	Обеспечение постоянного наличия в санитарно – бытовых помещениях Мыло или дозаторов жидкие смывающим средством
Уборщик служебных помещений	8		Мыло или жидкие моющие средства	Обеспечение постоянного наличия в санитарно – бытовых помещениях Мыло или дозаторов жидкие смывающим средством