

Принят на собрании
протокол № 28
от «23» 06 2021г.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани
«СОШ № 49»


Зубков М.Б.

(подпись, Ф.И.О.)

«23» 06 2021г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани
«СОШ № 49»


Саблина В.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«23» 06 2021г.

М.П. Астрахани

«СОШ № 49»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ г. АСТРАХАНИ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 49» на 2021—2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от «___» _____ 20__ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 49» (далее МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора является:

- 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»;
- Закон Астраханской области "О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Астраханской области";
- Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Астраханской области, Союзом работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2021–2023 годы (далее по тексту – Отраслевое тарифное соглашение);
- Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений г. Астрахани и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее по тексту - Отраслевое соглашение);
- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» Зубкова Михаила Борисовича (далее – работодатель);
- работники МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в лице их представителя - первичной профсоюзной организацией в лице председателя первичной

профсоюзной организации Саблиной Валентины Васильевны (далее – профком).

1.4. Работодатель признаёт выборный профсоюзный орган единственным полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а так же при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (в том числе совместителей), являющихся членами профсоюзной организации;
- работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но письменно уполномочивших профком на защиту и представление их интересов в трудовых взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих ежемесячно на счет Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% от заработной платы на основании личного заявления (ч. 4 ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 7.2. настоящего коллективного договора).

1.6. Профсоюз не обеспечивает правовой защиты в случае нарушения работодателями прав работников – не членов профсоюза, не уполномочивших орган первичной профсоюзной организации образовательного учреждения на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счет профсоюзной организации. (п.1.25 Отраслевого тарифного соглашения).

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Выборный профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

1.9. При реорганизации МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом проектов локальных нормативных актов;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые права и гарантии работников (ч.2 ст.53 ТК РФ), а также и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и приложений к нему;
- другие формы.

1.16. Локальные нормативные акты МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 28 июня 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны при регулировании трудовых отношений договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов учреждения (*образовательной организации*). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», иными локальными нормативными актами МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии с примерной формой трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечить заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора в 2-х экземплярах (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры

социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью;

- размеры выплат стимулирующего характера и условия их выплаты, установленные коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом принятых в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» показателей и критериев эффективности по соответствующим профессиональным квалификационным группам работникам учреждения.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших

аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливать.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Своевременно уведомлять работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работнику не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

При изменении условий трудового договора не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Не требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не установленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

2.2.9. Выплатить выходное пособие работнику в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, сообщать выборному профсоюзному органу не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от количества работников учреждения в течение 90 дней.

Одновременно с уведомлением представить профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.2.11. Предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращении численности или штата работников предлагать работнику другую работу в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», соответствующей его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другой работы в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

Исчислять двухмесячный срок предупреждения со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

2.2.12. Расторгать трудовой договор с работником до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой компенсации, предусмотренной п.2.2.9 настоящего коллективного договора, в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии получения письменного согласия работника.

2.2.13. Сокращать в первоочередном порядке вакантные должности при их наличии в штатном расписании.

2.2.14. Издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия выборного органа на увольнение.

2.2.15. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), а при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или

среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работникам, совмещающим работу с обучением по профилю педагогической деятельности;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации.

2.2.16. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», право на время для поиска работы 7 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.17. Расторгать трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2.18. Не допускать расторжения по инициативе работодателя трудового договора:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренных пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности;

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске работника, за исключением случаев ликвидации организации, а также увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, только если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.2.19. По согласованию с выборным профсоюзным органом определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

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

2.2.21. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место

работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

2.2.24. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный профсоюзный орган обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками

сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

3.3. Для педагогических работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом 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 педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, при условии, если учителя, для которых МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с

изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Работодатель гарантирует педагогическим работникам норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.8. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.6 настоящего раздела.

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

Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.10. При составлении графика дежурств педагогических работников в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. 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, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

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

3.12. Продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная), непрерывная рабочая неделя (соответственно с один или двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Расписание уроков (учебных занятий) составляется по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

3.14. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.15. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом – психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

3.16. Часы, свободные от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

3.17. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.18. Периоды каникул, установленные для обучающихся МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», а также периоды отмены учебных занятий, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Методическим днем педагогических работников в каникулярное время является суббота.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.19. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.20. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в период, не совпадающий с их отпуском, а также в период отмены учебных занятий, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.21. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

В периоды, указанные в п.3.24, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в каникулярное время.

3.22. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника по приказу руководителя, согласованному с выборным профсоюзным органом и компенсироваться в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», только с письменного согласия работников.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.24. Привлечение работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» и который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.26. Педагогическим работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.27. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.29. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, что закрепляется в коллективном договоре.

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 работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по просьбе работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст.126 ТК РФ).

3.31. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

3.32. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.35. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.36. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.37. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников, установленной на основании проведенной аттестации рабочих мест.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

3.38. Стороны договорились о предоставлении работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарного дня;
- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дней;
- уполномоченному по охране труда – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

3.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.40. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации,

осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

3.41. В целях улучшения условий труда женщин, повышению роли семьи, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних работодатели:

- обеспечивают выполнение распоряжения правительства Астраханской области от 23.10.2006 № 459-Пр о предоставлении женщинам, работающим в учреждении образования, по их письменному заявлению одного дополнительного оплачиваемого дня в месяц на следующих условиях (либо взаимозаменяемость, либо предоставления в дни каникул):
- в осенние каникулы – 2 дней;

- в зимние каникулы – 2 дней;
- в весенние каникулы – 3 дней;
- в летние каникулы – 2 дней;
- при смешанной 5-6 дневной рабочей неделе в учреждении, в случае переноса Правительством РФ праздничных нерабочих дней на рабочие, обеспечивают выполнение соответствующего нормативного правового акта Правительства РФ для всех работников;
- предоставляют педагогическим работникам, имеющим по тарификации не более 1 ставки, не менее 1 дня в неделю для методической работы;
- предоставляют по письменному заявлению женщин-матерей, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, матерей, имеющих ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, без матери, право на использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю, с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать, соответственно, 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется в удобное для матери (отца) время.

3.42. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

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

3.43. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.43.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.43.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.43.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» устанавливается настоящим коллективным договором в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» № 3121 от 12.05.2016 года «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Положением об оплате труда МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

4.2. Конкретные размеры оплаты труда устанавливаются работодателем, Положением об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» и локальными нормативными актами МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по согласованию с выборным представительным органом работников.

Заработная плата работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» предельными размерами не ограничивается.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, принятом на общем собрании коллектива по предварительному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.5. Заработная плата за текущий месяц перечисляется работнику не позже 5 и 20 числа каждого месяца на банковский счет пластиковой карты работника на основании его заявления, поданного в бухгалтерию учреждения ежегодно.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

4.6. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в бухгалтерии учреждения до момента получения пластиковой карты.

4.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным представительным органом работников.

4.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими и выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками); выплаты стимулирующего характера.

4.9. Выплаты компенсационного характера производятся в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления. Размеры и условия выплат устанавливаются коллективным договором и положением о порядке выплат компенсационного характера работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

4.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами устанавливаются размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденными Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.12 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

4.13. Оплата труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» по письменному соглашению сторон.

Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.15. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.16. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ (часть 9 пункта 47 Федерального закона «Об образовании РФ»).

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

4.18. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обеспечивает оплату не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

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

4.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на момент нарушения срока выплаты, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.22. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, приостанавливающим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, а также при приостановке работы учреждения органами государственного надзора и контроля, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.23. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров – преподавателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.24. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 периоду, с которым связана отмена занятий.

4.25. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим условиям по письменному заявлению работник может не выходить на работу, заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ в размере 100 %.

4.26. Изменение размера оплаты труда, предусмотренного трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- 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 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 его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.27. В целях материальной поддержки педагогических работников, за педагогическими работниками сохраняется денежная выплата за наличие квалификационной категории по истечении срока ее действия, но не более чем на один год в следующих исключительных случаях (п.5.1.5. Отраслевого соглашения):

- временной нетрудоспособности (более трех месяцев) в период прохождения аттестации;
- нахождения в межаттестационный период в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет при выходе на работу;
- нахождения в межаттестационный период в отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления в межаттестационный период педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- предоставления педагогическим работником за один год до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, а также педагогическим работником, являющимся пенсионером по старости, письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (данная льгота предоставляется один раз).

4.28. За педагогическими работниками сохраняется денежная выплата за наличие квалификационной категории по истечении срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию и до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.29. С целью поддержки молодых преподавательских кадров в течение первых трех лет преподавательской работы производить ежемесячные стимулирующие выплаты для оплаты труда молодым специалистам за первый год работы до 40%, во второй – до 30%, в третий – до 20% от оклада. (п.5.1.16 Отраслевого соглашения).

4.30. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», являющегося приложением к настоящему коллективному договору МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

4.31. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению 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. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.32. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

4.33. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах средств, выделенных учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливается коллективным договором или иными локальными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

4.34. Премирование работников осуществляется в соответствии с положением о премировании, согласованном с профсоюзным комитетом. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении в связи с выходом работника на пенсию по старости в размере должностного оклада.
- 5.2.4. Сохранять за педагогическими работниками денежную выплату за наличие квалификационной категории по истечении срока ее действия, но не более чем на один год по заявлению работника в следующих случаях:
- при выходе на работу после временной нетрудоспособности (более трех месяцев) в период прохождения аттестации;
 - при выходе на работу после нахождения в межаттестационный период в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет при выходе на работу;
 - при выходе на работу после нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - возобновления в межаттестационный период педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
 - предоставления педагогическим работником за один год до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, а также педагогическим работником и р, являющимся пенсионером по старости, письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение года со дня окончания действия квалификационной категории (данная льгота предоставляется один раз).
- 5.2.5. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.
- 5.2.8. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.
- 5.2.9. Совместно с выборным профсоюзным органом ходатайствовать о награждении ведомственными знаками отличия работников организации.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается ежегодно соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору. В нем определяются организационные и технические мероприятия по охране труда, сроки их выполнения, ответственные должностные лица. Два раза в год составляется акт выполнения соглашения по охране труда.
- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда в соответствии с действующим законодательством, нормативными и иными актами по охране труда при проведении образовательного процесса.
- 6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими

равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения медицинского осмотра.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. (ст. 220 ТК РФ).

6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

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

6.1.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.20. Устанавливать надбавку работникам, избранными уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда за их работу. Предоставляет указанным работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения (п.9.3.6 Отраслевого тарифного соглашения, п.7.2.11 Отраслевого соглашения, ст. 370, 374 ТК РФ). Размер

указанной выше надбавки определяется в Положении о доплатах и надбавках и (или) закрепляется в коллективном договоре.

6.1.21. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» на здоровые и безопасные условия труда, представлять интересы членов профсоюза;

6.4.2. Обеспечивать согласование правил и типовых инструкций по охране труда и заключение соглашения по охране труда в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;

6.4.3. Обеспечивать избрание, оперативное и практическое руководство уполномоченным по охране труда профкома, способствовать формированию и организации деятельности комиссии по охране труда, оказывать помощь в работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;

6.4.4. Оказывать содействие работодателю в разработке локальных актов по охране труда, назначению доплат и надбавок, гарантий и компенсаций и обеспечивать обсуждение и согласование этих актов на заседаниях профкома до принятия их работодателем или общим собранием коллектива;

6.4.5. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49», выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

6.4.6. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

6.4.7. Контролировать комплектование классов и групп в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» в соответствии с установленными правилами и нормативами согласно СанПиН по образовательным организациям;

6.4.8. Обеспечивать контроль за своевременной выдачей, в соответствии с установленными нормами, спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

6.4.9. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.4.10. Предъявлять требование администрации о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

6.4.11. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.01.2014 г. №33 «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.4.12. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

6.4.13. Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7. В целях повышения престижа педагогической профессии, социального статуса работников образования и мотивации их труда, привлечения и закрепления кадров в отрасли, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, более эффективного участия молодых педагогических сотрудников в работе и развитии потенциала образовательного учреждения, работодатель и профсоюзный комитет объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

Стороны коллективного договора договорились:

7.1. Молодыми педагогическими работниками считаются работники в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических работников о трудоустройстве, о преимуществах вступления в Профсоюз и Совет молодых педагогов.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими работниками организации.

7.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

7.5. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества, результатов его мониторинга.

7.6. Администрация обязуется:

- предоставлять Молодежному совету помещение для работы на территории организации;
- помогать проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;
- обеспечивать молодых педагогических работников доступностью, бесплатностью занятий спортом и самодеятельностью;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;
- производить доплату председателю Совета молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом экспертной комиссией образовательной организации по распределению

стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации.

7.7. Положения статей 374 – 377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются в организации на председателя Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) организации.

7.8. С целью поддержки молодых педагогических работников в период первых трех лет работы устанавливается доплата из стимулирующего фонда оплаты труда молодым специалистам за первый год работы 40%, во второй год работы 30%, в третий 20% от должностного оклада.

7.9. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в три года.

7.10. Педагогическим работникам выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет устанавливается повышающий коэффициент за счет средств специальной части ФОТ. Размер данного коэффициента устанавливается учреждением самостоятельно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Астраханской городской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых вышестоящих и Отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений г. Астрахани и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устава и коллективного договора учреждения.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его

законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, согласовывать их с профкомом в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию первичной профсоюзной организации учреждения (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Предоставлять возможность председателям профкома два раза в год, с обеспечением замены и с сохранением заработной платы, пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права и пенсионного обеспечения.

8.3.4. Признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее профсоюзного комитета значимой для деятельности организации, принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации, отборе на замещение руководящих должностей.

8.3.5. Гарантировать :

- доплату до 30 % тарифной ставки председателю профкома за его работу и предоставление свободного от работы времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения на основании ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплату не менее 15% тарифной ставки работнику, избранному уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда за его работу. Предоставлять указанному работнику свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения (ст. 370, 374 ТК РФ).

8.3.6. Предоставлять профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.7. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.8. Обеспечивать участие представителей работников в работе совещаний, проводимых администрацией организации, связанных с реализацией социально-экономических интересов и трудовых прав работников;

8.3.9. Обеспечивать ежемесячное отчисление на счет профсоюзной организации учреждения денежных средств в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Данные средства предусматривать в смете расходов организации на текущий финансовый год по статье «Прочие текущие расходы» (статья 290)

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

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

8.3.12. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решения руководителем учреждения (образовательной организации) по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установлении режима работы всех категорий работников;
- тарификации работников;
- установлении, изменении размеров и снятии надбавок и доплат;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;

- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников

8.6. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По предварительному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- перемещение или временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.8. Увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания производится по предварительному согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением полного заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, за его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.11. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 9.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

10. Стороны договорились:

- 10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.


- 10.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении – один раз в год.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 10.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 2 к Коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 49»

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»


Приказ № 110 от «28» 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»


«28» 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

Протокол № 28 от «23» 06 2021

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ Г.АСТРАХАНИ «СОШ № 49»

Астрахань 2021

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа №49» (далее – Положение) является локальным нормативным актом МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (далее – организация) и разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», Постановлением администрации города Астрахани от 12.05.2016 г. № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» и определяет порядок и условия оплаты труда работников организации, и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стоимость бюджетной образовательной услуги;
- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения;
- мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, является приложением к коллективному договору организации, согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации, и состоит из:

- Положения об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;
- Приложения №1 к Положению об оплате труда работников организации «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;
- Приложения №2 к Положению об оплате труда работников организации «Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;
- Приложения №3 к Положению об оплате труда работников организации «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;
- Приложения №4 к Положению об оплате труда работников организации «Положение о премировании работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;
- Приложения №5 к Положению об оплате труда работников организации «Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»;

-Приложения №6 к Положению об оплате труда работников организации «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49».

1.4.Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.5.В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6.Заработная плата за текущий месяц перечисляется работнику 20 числа за отработанную первую половину каждого месяца и 5 числа за отработанную вторую половину каждого месяца на банковский счет, привязанный к банковской карте работника.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1.Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) организации формируется на очередной календарный год, исходя из объема бюджетных средств на очередной финансовый год, доведенного до организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются организацией самостоятельно.

2.2.Фонд оплаты труда организации включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

К иным педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, педагоги-организаторы ОБЖ, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые.

К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей директора, заведующей библиотекой, главного бухгалтера.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся лица, выполняющие функции заведующего хозяйством, лаборанта, техника, секретаря-машинистки, специалиста отдела кадров, делопроизводителя, бухгалтера, экономиста, конкурсного управляющего.

К младшему обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции уборщиков служебных помещений, дворников, водителей, рабочих по комплексному обслуживанию здания, гардеробщиков, сторожей.

ФОТ состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 60% от ФОТ организации;

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 40% от ФОТ организации.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации и состоит из:

-фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее – ФОТпп), - не менее 65% базовой части;

-фонда оплаты труда остальных работников (ФОТор), не более 35% базовой части. К остальным работникам относятся:

-иные категории педагогических работников;

-административно-управленческий персонал;

-учебно-вспомогательный персонал;

-младший обслуживающий персонал.

При сокращении ФОТ для остальных работников экономия направляется на увеличение ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее - ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% от ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (далее – СБОУ), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость одного ученико-часа".

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается организацией самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части ФОТ учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги в организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СБОУ} = \frac{\text{ФОТо}}{a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}} \times K_i,$$

где:

СБОУ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в месяц;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

....

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

v2 - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

....

v11 - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю.

Ki - коэффициент индексации заработной платы.

3. Порядок и условия оплаты труда работников.

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в Приложении №1 к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда МБОУ г. Астрахани «СОШ №49», являющимся приложением к коллективному договору.

3.2.1. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, ставка заработной платы (должностной оклад) рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

$$O = C_{\text{БОУ}} * Y * \text{Чаз}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{БОУ} – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y – численность обучающихся по предмету в каждом классе;

- если численность обучающихся в классе выше средней наполняемости по организации, то учитывается фактическая наполняемость класса;

- если численность обучающихся в классе ниже средней наполняемости по организации, то учитывается средняя наполняемость по организации;

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

- если средняя наполняемость по организации более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся - 25 человек в классе;

- если средняя наполняемость по организации менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по организации;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

Если педагог ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2.2. В случае организации обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

$$O_{\text{инд}} = C_{\text{БОУ}} * Y_{\text{инд}} * \text{Чаз} * \text{Кинд}, \text{ где:}$$

O_{инд} – оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

C_{БОУ} – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y_{инд} – фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Чаз – количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;

Кинд – повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по формуле:

Кинд=-----, где:

Сбоу

Сбоу – стоимость бюджетной образовательной услуги;

б – количество педагогических часов на ставку;

в – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определенный в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для проведения педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников организации устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством.

3.6. Работникам организаций могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

-персональный повышающий коэффициент к окладу.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации (далее – комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на учебное полугодие.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя организации.

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

-0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

-0,1 – при наличии первой квалификационной категории.

3.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5 и конкретизируется в приказе руководителя организации.

3.7. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством. Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями выплат компенсационного характера, утвержденными в Приложении №2 к настоящему Положению.

3.8. В целях поощрения работников могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Они устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организации в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными Приложением №3 к настоящему Положению.

Порядок, условия и размеры премирования работников организации устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением №4 к настоящему Положению. Все премии по итогам работы за установленный период выплачиваются в пределах имеющихся средств.

3.9. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда организации.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с Приложением №5 к настоящему Положению.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим полномочия учредителя организации.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя организации исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{сред. зар. плата раб.} * K_{му}$, где:

$O_{рук.}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$O_{сред. зар. плата раб.}$ – размер средней заработной платы работников организации.

Средняя заработная плата работников организации определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей).

При расчете средней заработной платы работников организации учитывается заработная плата работников организации (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителей и главного бухгалтера.

При расчете средней заработной платы работников организации не учитываются выплаты социального характера работников организации (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение средней заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

$K_{му}$ – коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителями организаций.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

4.5. Руководителю организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации в связи:

- с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

4.5.1. Вновь назначенному руководителю организации при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль К.Д. Ушинского, Медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия

«Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5.2. Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований, при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя организации, зависят от объема фонда оплаты труда и конкретизируются в приказе руководителя.

4.7. Руководитель организации может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя, главного бухгалтера в диапазоне от 0,1 до 0,7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в установленных ниже пределах. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от « 28 » 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


В.В. Саблина
« 28 » 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 28 от 23.06 2021

Приложение № 1
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник; структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10 251

2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11 556
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8 806
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9 590
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист	9 660
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель <*>	9 800
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	6 470
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6 894
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	Аккомпаниатор, культурорганизатор	6 725
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Художник-постановщик, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	9 329
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	8 740
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	9 360
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	10 140
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	11 860
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	13 730
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	5 876
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	7 181
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка, экспедитор	6 469
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 681
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	6 940
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7 167

3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой.	8 352
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист; юрисконсульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	8 808
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 324
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 567
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностного наименования «ведущий»	9 644
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	9 719
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	Костюмер, реквизитор	6 362
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтник плоскостных спортивных сооружений и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	6 074
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих второго уровня		

1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	6 470
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7 259
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	8 428
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8 672

<*> Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2 Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 9 800 рублей.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от «28» 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


«28» 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 28 от 23.06 2021

Приложение № 2
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Положение о компенсационных выплатах работникам
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
2. Виды выплат компенсационного характера.
 - 2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.
В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.1. За обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану – 20%;

2.2.2. За работу в ночное время – 35% за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 06-00.

2.2.3. За дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

№	Название компенсационной выплаты	Должность, по которой производится выплата	Размер выплаты
1.	За проверку письменных работ	Учитель истории, обществознания, географии, биологии, иностранного языка	2,5%
		Учитель физики, химии, информатики и ИКТ	5%
		Учитель начальных классов, математики, русского языка и литературы	10%
2.	За заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями	Химии, физики, информатики, мастерских, ОБЖ, спортивным залом	10%
		Кабинеты других учебных предметов	5%

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией) в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, и настоящим Положением.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от «28» 08 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


«28» 08 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»
Протокол № 28 от 23.06 2021

Приложение № 3
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Положение о стимулирующих выплатах работникам
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации осуществляются на основе показателей эффективности работы и пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

-соответствие перечню выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

-соответствие уставным задачам организации;

-необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), созданной в соответствии с Приложением №6 к Положению об оплате труда организации в целях объективного принятия решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

дисциплины, некачественное исполнение работниками, комиссия, по ходатайству принимает решение об уменьшении размера среднего характера конкретному работнику. Характера устанавливаются в виде процентных должностному окладу по должности «учитель», №1 к Положению об оплате труда или сделках фонда оплаты труда организации при финансовых средств в стимулирующем месяце.

части фонда оплаты труда организации выплат педагогическим работникам, учебным процесс в объеме 75%; персоналу, административно-хозяйственному персоналу, финансируемому за счет персонала, финансируемому за счет местного МОП.

педагогических работников, непосредственно процесс, за обучение по индивидуальным не вошедших в тарификационный список на предоставивших документы, дающие основание на индивидуальным учебным планам после сдачи отчетности на начало учебного года «ОО-1» объеме за счет средств стимулирующего фонда

устанавливаются следующие виды выплат характера: звание работнику устанавливается выплата характера в следующих размерах:
«стародный» - 30%;
«выслуженный» - 20%;
«старый работник» - 10%.

устанавливаются по одному из предложенных оснований, вознаграждение функций классного руководителя. Вознаграждение педагогам выплачивается из расчета 1000 рублей в месяц руководство, если класс наполняемость менее 25 человек, то устанавливается пропорционально численности обучающихся по 40 человек.
до 35 лет.
Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию

От рабо
Председ
профсо
МБОУ г
«СОШ
М.П.

И ДО
О БЮДЖ
ЧРЕЖД
АТЕЛЬНА
24 годы

омительну
е органа)
(О.)

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде процентных надбавок к минимальному должностному окладу по должности «учитель», установленному в Приложении №1 к Положению об оплате труда или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда организации при наличии необходимого объема финансовых средств в стимулирующем фонде организации сроком на 6 месяцев.

4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда организации составляет не более 40% от ФОТ организации, включает в себя:

- фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в объеме 75%;
- учебно-вспомогательному персоналу, административно-хозяйственному персоналу и малому обслуживающему персоналу, финансируемому за счет областных субвенций – 25%;
- малому обслуживающему персоналу, финансируемому за счет местного бюджета – не более 40% от ФОТ МОП.

5. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за обучение по индивидуальным учебным планам обучающихся, не вошедших в тарификационный список на начало учебного года и предоставивших документы, дающие основание на перевод на обучение по индивидуальным учебным планам после сдачи сводной статистической отчетности на начало учебного года «ОО-1» осуществляется в полном объеме за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда организации.

6. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.1. При наличии почетного звания работнику устанавливается выплата стимулирующего характера в следующих размерах:

- за почетное звание «народный» - 30%;
- за почетное звание «заслуженный» - 20%;
- за звание «Почетный работник» - 10%.

Данные выплаты устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

6.2. **За выполнение функций классного руководителя.** Вознаграждение педагогическим работникам выплачивается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство, если класс наполняемостью менее 25 человек, то расчет производится пропорционально численности обучающихся по 40 рублей за человека.

6.3. Выплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию

образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в организацию.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- прохождения воинской службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в следующем диапазоне:

- за первый год работы - 28%;
- за второй года работы - 21%;
- за третий год работы - 14%.

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

6.4. Премирование работников организации осуществляется на основании Приложения №4 к Положению об оплате труда работников организации.

6.5. За социальную значимую работу:

- председателю первичной профсоюзной организации - 21%;
- уполномоченному по правам ребенка — 21%;
- председателю за организацию работы школьного совета по профилактике правонарушений — 21%;
- членам школьного совета по профилактике правонарушений за систематическое участие в его заседаниях — 11%;
- специалисту по охране труда - 21%;
- уполномоченному по охране труда 11%.

6.6. За педагогический стаж:

- от 4 до 15 лет - 6%;
- от 15 до 20 лет - 9%;
- от 20 до 25 лет - 13%;
- от 25 лет и более - 17%.

6.7. За организацию работы школьного методического объединения, методического совета школы, председателю - 11%.

6.8. За администрирование школьного сайта и ресурса «Дневник-ру» - 21%.

6.9. За эффективность, сложность, напряженность работы учителям-предметникам выпускных классов:

- учителям русского языка, литературы, математики, истории и обществознания - 7%;

-учителям физики, химии, биологии, английского языка, географии, информатики – 5%.

6.10. За сложность и напряженность работы учителям 1 классов – организацию «динамической паузы» – 7%.

6.11. За увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности учителям:

- физической культуры – 11%;

- химии, физики, информатики – 11%.

6.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, назначаемые педагогическим работникам согласно указанных ниже критериев в баллах. Максимально возможный балл, учитываемый при начислении стимулирующих выплат – 250 баллов.

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев		
1	2	3		
6.12.1. Учебные достижения обучающихся	К 1. Успеваемость	Основные предметы (русский, алгебра, геометрия, математика, физика, химия, нач. классы, иностранный, история) от 90% до 97% - 10б от 98% до 100% - 15б Остальные предметы от 95% до 99% - 5б 100% - 10б Примечание: средний балл по всем предметам, преподаваемым учителем		
	К 2. Качество успеваемости	Основные предметы (русский, алгебра, геометрия, математика, физика, химия, нач. классы, иностранный, история) от 40% до 49% - 5б от 50% до 70% - 10б от 71% до 100% - 15б Остальные предметы от 40% до 49% - 3б от 50% до 70% - 5б от 71% до 100% - 10б Примечание: средний балл по всем предметам, преподаваемым учителем		
	К 3. Количество выпускников, сдавших ЕГЭ, ОГЭ (обязательный экзамен), ВПР, НИКО	ЕГЭ за 1 ученика 2б ОГЭ за 1 ученика 1б ВПР нач.школа за 1 ученика 0,5б ВПР основная школа за 1 ученика 0,5б НИКО за 1 ученика 0,5б		
	К 4. Количество выпускников, сдавших ЕГЭ, ОГЭ (экзамен по выбору)	ЕГЭ за 1 ученика 2б ОГЭ за 1 ученика 1б		
	К 5. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах,	Интеллектуальные конкурсы <table border="1" data-bbox="954 2047 1326 2123"> <tr> <td>уровень</td> <td>до 10 участников</td> <td>более 10 участников</td> </tr> </table>	уровень	до 10 участников
уровень	до 10 участников	более 10 участников		

смотре, спортивных соревнованиях, конференциях, конкурсах проектов, фестивалях, семинарах
(не дистанционные)

школа	2	3
район	4	6
город	7	9
область	12	14
Россия	15	18

Спортивные и творческие конкурсы

уровень	до 10 участников	более 10 участников
школа	1	2
район	3	4
город	5	6
область	7	9
Россия	10	14

К 6.
Победа обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотре, спортивных соревнованиях, конференциях, конкурсах проектов, фестивалях, семинарах
(не дистанционные)

Призёры:
за 1 ученика (олимпиада, конкурс)
за 1 работу (проект)
за 1 команду (спортивное соревнование, смотр, художественное выступление)

Интеллектуальные конкурсы

уровень	1 место	2 место	3 место
школа	4	3	2
район	10	7	5
город	20	15	10
область	25	20	15
Россия	30	25	20

Спортивные и творческие конкурсы

уровень	1 место	2 место	3 место
школа	3	2	1
район	7	5	4
город	15	10	7
область	20	15	10
Россия	25	20	15

6.12.2.
Профессиональные достижения педагога

К 7.
Активное участие педагога в методической работе (методическое объединение, педсоветы, семинары, конференции)

школа - 2б
город - 5б
область - 7б
Россия - 10б
дополнительно +2б за высокий уровень

К 8.
Открытые уроки и внеклассные мероприятия

школа - 5б
город - 15б
область - 20б
Россия - 50б
дополнительно +5б за высокий уровень

К 9.
Участие педагога в экспертных комиссиях по аттестации педагогов и

школа - 1б
район - 2б
город - 3б

	обучающихся; по проверке экзаменационных работ, по проверке олимпиадных работ; судейство	область - 5б Россия - 10б
	К 10. Образцовое содержание и развитие кабинета (по итогам смотра)	3-5б
	К 11. Участие в апробации УМК, учебника	10б
	К 12. 1) Печатные работы (при наличии сборника) 2) опубликованные в сети интернет	город - 10б область - 15б Россия - 20б Международный сборник - 25б При условии групповой работы баллы делятся пропорционально количеству авторов 2б Ограничение по количеству работ, публикуемых в сборниках и в сети интернет (вместе) 5 работ
	К 13. Повышение квалификации	курсы 12 ч. – 3б курсы 36 ч. – 5б курсы 72 ч. -10б курсы 108 ч. – 15б курсы 144 ч. – 20б вебинар - 1 б (максимум 5б) семинар обучающий – 1б (максимум 5б)
6.12.3. Деятельность педагога, не связанная с учебной	К 14. Работа в комиссии (по приказу директора)	3б за каждую комиссию
	К 15. 1) Расширение обязанностей всех учителей (при наличии подтверждающих документов)	3б
	2) Расширение обязанностей учителей начальной школы	10б
	3) За систематическую работу классных руководителей с детьми, стоящими на учёте в комиссиях	5б
	К 16. Организация питания обучающихся	5б

К 17. Участие в мероприятиях ГО, ГТО, субботниках, митингах, шествиях, демонстрациях, пикетах	36
К 18. 1) Дежурство с классом 2) Дежурство без класса	56 за каждое дежурство 36
К 19. Командировка (при условии отчёта перед коллективом)	36
К 20. Выездные мероприятия по ВР (во внеурочное время и при наличии приказа)	36

Стимулирующие выплаты педагогическому, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и малому обслуживающему персоналу устанавливаются в процентном отношении к их окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.13. Надбавки педагогическому, учебно-вспомогательному и административно-хозяйственному персоналу.

6.13.1. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставления отчетности по антитеррористической защищенности объекта – 20%.

6.13.2. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по информационной безопасности объекта – 20%.

6.13.3. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по гражданской обороне — 20%.

6.13.4. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по организации питания обучающихся начальных (1-4) классов — 20%.

6.13.5. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по пожарной безопасности-20%.

6.13.6. За высокое качество работы в сетевых интернет-программах, обеспечивающих отчетность и срочность передачи информации – до 100%.

6.13.7. За интенсивность и высокое качество работы по обеспечению санитарно-гигиенического режима в здании школы – до 50%.

6.13.8. За интенсивность и высокое качество работы по соблюдению сроков предоставления отчетности, предоставляемой в структурные подразделения администрации города – до 100%.

6.13.9. За наличие ученой степени кандидата наук, за Почётную грамоту министерства образования РФ и другие отраслевые награды — 10%.

6.13.10. За увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности по ведению табеля учета рабочего времени, объема документооборота – до 30%.

13.11. За высокое качество выполняемых работ:
введущему библиотекой за качество предоставляемых услуг (увеличение библиотечных часов, своевременное оформление выставок) – до 40%.

14. Надбавки младшему обслуживающему персоналу:

14.1. За увеличение объема выполненных работ:

уборщику служебных помещений (столовой) – до 100%;

рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

дворнику – до 100%;

вахтеру – до 100%;

сторожу – до 100%.

14.2. За расширение функциональных обязанностей:

уборщик служебных помещений – до 100%;

14.3. За выполнение разовых, особо важных работ (уборка школьной территории, расчистка территории от снега в зимний период, покраска, оклейка окон)

уборщик служебных помещений – до 100%.

14.4. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

14.5. За высокое качество, оперативность и своевременность проведения текущих ремонтных работ, обеспечивающих охрану жизни и безопасность детей и сотрудников:

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

14.6. За выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства (сварочные работы, остекление окон, токарные и слесарные работы и т. д.)

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%.

7. Заключительные положения.

7.1. Данное Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия новых нормативных документов, регулирующих систему оплаты труда работников образовательной организации.

7.2. Дополнения и изменения могут быть внесены в данное Положение на основании решения общего собрания работников, согласованного с руководителем организации и первичной профсоюзной организацией.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от «28» 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


«28» 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 28 от «28» 06 2021

Приложение № 4
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

Положение о премировании работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Право на получение премии по итогам работы имеют все работники организации (как основные, так и совместители).

1.3. Руководителю организации премии выплачиваются на основании приказа органа, осуществляющим полномочия учредителя организации в пределах фонда оплаты труда организации.

1.4. Размер премиальных выплат работникам определяется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда организации, при наличии финансовой возможности фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премии выплачиваются:

- по итогам работы (месяц, четверть, полугодие, год) в размере до 50 000 рублей;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками в размере до 20 000 рублей;
- юбилейными датами (50, 55, 60 и т.д.) – в размере до 5 000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию в размере до 10 000 рублей;
- за призовые места (личное участие) в мероприятиях городского и регионального уровней в размере до 3000 рублей;
- учителям, подготовивших победителей городских, региональных, Всероссийских и Международных олимпиад, НПК, конкурсов и других подобных мероприятий для обучающихся в размере до 3000 рублей;
- за высокие результаты выпускников на ЕГЭ, ОГЭ в размере до 3000 рублей;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей до 10 000 рублей;
- за летнее оздоровление в размере до 3 000 рублей.

2.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

2.3. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

2.4. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

2.5. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

2.6. Основанием для выплаты премии работникам является распорядительный акт руководителя организации, изданный на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленного в виде соответствующего протокола.

3. Цели и задачи установления премий

3.1.Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

3.2.Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных потребностей обучающихся и родителей (законных представителей).

4. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

4.1.Основаниями премирования работников школы являются:

- 4.1.1.образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- 4.1.2.своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- 4.1.3.проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 4.1.4.большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- 4.1.5.достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- 4.1.6.снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 4.1.7.высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т. д.).

4.2.Педагогические работники премируются за:

- 4.2.1.своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- 4.2.2.качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента;
- 4.2.3.высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- 4.2.4.высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;

4.2.5. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

4.2.6. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ публичного и расширенного изучения предметов;

4.2.7. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

4.2.8. участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

4.2.9. отсутствие (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

4.2.10. проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

4.2.11. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и престиж у учащихся, родителей, общественности;

4.2.12. санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по улучшению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;

4.2.13. образцовое ведение школьной и классной документации;

4.2.14. повышение уровня профессиональной компетентности;

4.2.15. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

4.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

4.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

4.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

4.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

4.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

4.3.5. организация предпрофильного и профильного обучения;

4.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

4.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

4.3.8. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

4.3.9. сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

4.3.10. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.4. Заместитель директора по АХР премируется за:

4.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

4.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

4.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

4.5. Работники бухгалтерии, секретарь, специалист по кадрам, лаборант премируются за:

4.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;

4.5.2. разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

4.5.3. качественное ведение документации.

4.6. Заведующий библиотекой премируется за:

4.6.1. высокая читательская активность обучающихся;

4.6.2. пропаганда чтения, как формы культурного досуга;

4.6.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;

4.6.4. оформление тематических выставок;

4.6.5. выполнение плана работы библиотекаря.

4.7. Младший обслуживающий персонал премируется за:

4.7.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

4.7.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

4.7.3. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

4.7.4. проведение генеральных уборок;

4.7.5. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

4.7.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.8. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от « 28 » 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


« 28 » 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 28 от « 23 » 06 2021

Приложение № 5
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательной организации.

1.2. Фонд материальной помощи формируется из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников.

1.3. Материальная помощь выделяется работнику на основании личного заявления по приказу руководителя организации и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.4. Руководителю организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации в связи:

- с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на очередной финансовый год.

2. Основания для оказания работникам материальной помощи.

2. Основания для оказания работникам материальной помощи и ее размеры.

2.1. Материальная помощь выделяется в связи с трудным финансовым положением работника при подаче им заявления в размере 3000 рублей.

2.2. Материальная помощь в размере 2000 руб. выделяется на лечение, операцию, покупку лекарств и т.п.

2.3. Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (родителей, детей, супруга/супруги) работника в размере 5000 рублей.

2.4. Материальная помощь выделяется работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 5000 рублей.

2.5. Материальная помощь оказывается в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающему в организации при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка в размере 4000 рублей.

2.6. Конкретная сумма материальной помощи определяется решением профсоюзного комитета школы и фиксируется в соответствующем протоколе заседания, который передается директору школы для вынесения приказа об оказании материальной помощи.

Утверждаю.
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


Приказ № 110 от «28» 06 2021

Согласовано.
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»


«28» 06 2021

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 28 от «23» 06 2021

Приложение № 6
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Положение о порядке формирования и работе комиссии по
распределению стимулирующих, компенсационных, премиальных
выплат МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

1. Комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат организации (далее – комиссия) выбирается из состава штатных работников организации с целью принятия объективного решения по распределению финансовых средств стимулирующего фонда организации.
2. Состав данной комиссии выбирается общим собранием работников, фиксируется приказом директора школы на начало каждого учебного года.
3. В состав комиссии входят на паритетной основе представители администрации образовательной организации, председатель первичной профсоюзной организации, а также иные члены трудового коллектива, выбранные в состав комиссии общим собранием работников.
4. Из числа членов комиссии избирается председатель и секретарь; комиссия правомочна принимать решение, если присутствует не менее 3/5 ее членов, а за решение проголосовало более половины присутствующих.
5. Комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат проводит свои заседания 2 раза в год (в августе и феврале) для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, а также по мере необходимости при наличии экономии ФОТ организации для распределения премиального фонда.
6. Комиссия свои решения оформляет в виде протокола, который подписывает председатель комиссии и секретарь, представляет его руководителю организации для издания соответствующего распорядительного акта.

7. Выплаты стимулирующего характера распределяются в виде фиксированной ежемесячной надбавки к должностному окладу работника, устанавливаемой на 6 календарных месяцев 2 раза в год: на 1 сентября и на 1 марта.

8. Основанием для начисления выплат стимулирующего, компенсационного и премиального характера является приказ руководителя организации, который издаётся на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат о соответствии работников установленным критериям результативности и качества выполняемой работы.

9. Соответствие деятельности работника установленным критериям определяется комиссией и оформляется ей в виде фиксированных сумм в рублях.

10. Источниками информации о результатах деятельности работников для членов комиссии являются:

- результаты внутришкольного административного контроля качества знаний и эффективности работы педагогов;
- материалы, подтверждающие результативность деятельности работника и высокое качество ее результатов;
- лист оценки эффективности деятельности педагога, заполненный им собственноручно и представленный на рассмотрение комиссии.

СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда, технике безопасности и
производственной санитарии на 2021-2022 год
по МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

Мы, нижеподписавшиеся, директор МБОУ г. Астрахани «СОШ №49» Зубков Михаил Борисович и председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения Саблина Валентина Васильевна, заключили настоящее соглашение о том, что МБОУ г. Астрахани «СОШ №49» обязуется выполнять следующие мероприятия в 2021-2022 учебном году.

п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1	Администрация обязуется обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.	Ежегодно	Директор, ПК
2	Администрация обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об основах охраны труда»	Ежедневно	Директор
3	Администрация совместно с ПК обеспечивает организацию деятельности комиссии по охране труда согласно соответствующим рекомендациям, утвержденным постановлениями Минтруда РФ, и обучение членов комиссии и уполномоченных по охране труда.	В течение года	Директор, ПК, специалист по охране труда
4	Администрация несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненный здоровью работников и их трудоспособности.	Ежедневно	Директор
5	Администрация совместно с ПК контролирует соблюдение правил техники безопасности и охраны труда работниками школы.	В течение года	Директор, ПК
6	Администрация организует ежегодные медицинские осмотры работников с целью выявления профессиональных заболеваний.	Один раз в год	Директор, зам. директора по АХР
7	Администрация устанавливает для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.	В течение года	Администрация

8	Администрация привлекает работника к замене только после предварительного согласования с ним в письменной форме.	В течение года	Администрация
9	В выходные и праздничные дни привлечение членов полколлектива и работников школы допускается только в случаях, предусмотренных ТК, по письменному приказу директора, за работу в выходной день предоставляется 2 дня отдыха во время школьных каникул.	В течение года	Директор, ПК
10	Администрация предоставляет работникам оплачиваемый отпуск в зависимости от условий труда и выполнения ими дополнительной нагрузки. Время ухода в отпуск регламентируется графиком отпусков, согласованным с ПК.	Ежегодно	Директор, ПК
11	<p>В целях дальнейшего улучшения условий труда, снижения заболеваемости и переутомления работников в режиме работы школы, администрация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поддерживать в осенне-зимний период устойчивый уровень температуры в классных комнатах и коридорах школы. При температуре помещения ниже 16 градусов занятия с учащимися не проводить, оплата работникам производится как за вынужденный простой по вине администрации; - обеспечивать регулярное остекление окон в школе, добиться устойчивой фиксации рам и запирающихся решеток; - обеспечить бесплатной спецодеждой технический персонал, лаборантов и учителей труда, химии, физики в соответствии с нормами; - проводить постоянный контроль за состоянием техники безопасности, пожарной безопасности, состоянием окружающей среды; - проводить постоянный контроль за наличием вредных производственных факторов (пыль, шум, освещенность, температура, плотность загрузки кабинетов); - администрация обязуется оперативно принимать меры по ликвидации нарушений по охране труда и здоровья работников школы и требовать этого с соответствующих служб, при невозможности устранить силами школы; - не менее двух раз в течение учебного года заключать соглашения по охране труда 	<p>В течение года</p> <p>В течение года</p> <p>1-2 раза в год</p>	<p>Директор, зам. директора по АХР</p> <p>Специалист уполномоченный по охране труда Директор, ПК, зам. директора по АХР, уполномоченный по охране труда</p> <p>Директор, уполномоченный по охране</p>

<p>и проводить проверки соблюдения техники безопасности совместно с общественным инспектором по охране труда с последующим составлением акта проверки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать меры административной ответственности к работнику за неоднократное нарушение техники безопасности, пожарной безопасности и неудовлетворительное санитарное состояние классов и других школьных помещений; - укомплектовать штаты заместителей директора, ввести их сменное дежурство; - предоставить учителям в осенние, зимние и весенние каникулы один методический день для посещения библиотек, самообразования и психологической разгрузки; - при составлении расписания уроков обеспечивать учителям равномерную нагрузку в течение всей недели, в расписании не должно быть более трех часов «окон» (при нагрузке 18 часов в неделю и менее); - усилить контроль и принимать меры административной ответственности к техперсоналу за неудовлетворительное состояние их объектов; - работодатель организует и проводит ежегодные бесплатные медицинские осмотры сотрудников школы, сохраняя за ними место работы, средний заработок на время прохождения медосмотра; - без прохождения обязательного медицинского осмотра работники не допускаются к исполнению своих трудовых обязанностей. 	В течение года	труда, специалист по охране труда
	В течение года	Директор, специалист по охране труда
	В течение года	Директор
	В течение года	Директор
	Ежегодно	Директор, зам. директора по УВР
	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХР
	Ежегодно	Директор
		Директор

12	Профком обязуется: - обеспечивать работу общественных инспекторов по охране труда на всех ступенях административно-общественного контроля; - рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях профкома; - заслушивать ответственных лиц (завучи, председатели МО, директор) по вопросам нагрузки учителей, составлению расписания, предоставлению методических дней, распределению кабинетов и оплаты кабинетов, использованию и сохранению ТСО; - заслушивать администрацию по вопросам профилактической работы по охране труда, выполнению намеченных мероприятий по охране труда;	Постоянно	ПК
13	В целях улучшения здоровья, снижения временной нетрудоспособности и заболеваемости администрация и профком обязуются: - обеспечить все подразделения укомплектованными аптечками первой помощи; - оборудовать для учителей учительскую и туалет; - для улучшения санитарного состояния и контроля за сохранностью помещений ввести дежурство учителей на этажах во время перемен по графику, а во время уроков – дежурство завучей; - обеспечить техперсонал помещением для хранения инвентаря, комнатой отдыха, раздевалкой.	В течение года	Директор, ПК

Директор

МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»



М.Б. Зубков

Председатель первичной профсоюзной организации

В.В. Саблина



В.В. Саблина

и пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью на

108 листах *сто восемь*

Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

М. Е. Зубков

М. Е. Зубков
20*21* г.

«*08*»

июль

Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Советского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 30
« 06 » 07 20*21* г.
Подпись *[Signature]*