

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 средней общеобразовательной школе №10 имени В.С.Носенко

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Чалой Ирины Яковлевны.

работники образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Чалой Ольги Васильевны

1.4. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.7. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу 10.10.2023 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после

которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

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

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.2. 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.

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

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

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

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

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

3.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной

организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

3.1.10. Продолжительность рабочей недели шестидневная с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

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

3.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего

времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

3.1.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

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

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

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

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

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

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

3.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

3.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).

3.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков - 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников - 5 календарных дней;

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

- членам профкома - 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 10 календарных дней;

- за стаж работы в организации (25 лет) - 10 календарный день

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по

контроля за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительской системы, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечия, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы,- до 14 календарных дней в году) №157-ФЗ)

3.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня;

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

3.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО «Сбербанк» и РНКБ.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 текущего месяца, окончательный расчет 8 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной.

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

4.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда, разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда и методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район.

4.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

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

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

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

4.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8)

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

5.5. 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.

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

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

5.8. Стороны исходят из того, что:

5.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим

наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

5.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

5.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов.

- осуществлять краевую доплату молодым специалистам 3 тысячи;

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение одного года;

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

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

5.9. Стороны совместно:

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

5.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников: День открытых дверей, Доска почета, премирование ко дню учителя, чествование ветеранов труда.

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

5.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных физкультурно-оздоровительных мероприятий (день здоровья, туристический слет педагогов)

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.214 ТК РФ).

6.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 9*)

6.1.3. 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. 225 ТК РФ).

6.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

6.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты и рабочие рабочих специальностей - не реже 1 раза в три года, кроме работников выполняющих работу повышенной опасности); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечить наличие 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. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда», «Оценка профессиональных рисков»

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 (приложения № 3,5).

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 10,11).

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

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

6.1.13. 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.

6.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

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

6.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверке 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. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо - руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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. Стороны совместно:

6.4.1. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда:

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

7.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

7.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск,

7.1.6. Выплачивает материальную помощь пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

7.1.8. Оказывает материальную помощь в размере минимального размера оплаты труда, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

7.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

7.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников.

8.2. Работодатель:

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

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

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

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

ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1 процентов от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении организации на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель:

9.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

9.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации

уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

9.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

9.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, 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).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- 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).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

9.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

10.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал (*полугодие*).

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
4. Положение об оплате труда.
5. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
7. Положение о премировании работников организации.
8. Положение об оказании материальной помощи.
9. Соглашение по охране труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
О.В. Чалая



УТВЕРЖДАЮ
Руководитель

И.Я. Чалая



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 10 имени В.С. Носенко
муниципального образования Абинский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Для водителей:

- документ, подтверждающий уровень его профессиональной подготовки (водительское удостоверение с указанием соответствующей категории);

- медицинскую справку о пригодности к выполнению работ, связанных с управлением автотранспорта

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников - руководителей организаций, их заместителей - 6 месяцев, остальным категориям работников - в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию

работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора в которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня

обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность

вместе с работодателем.

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется не менее 2 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении).

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наем новых работников;

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом случаях, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2 Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом.

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условие, обеспечивающее участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБОУ СОШ №10 устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

4.3. При сменной работе (вахтер, сторож) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

4.5. Начало работы (смены) (вахтер) 7-00-13-00,
13-00-19-00 (продолжительность перерыва 30 мин)

Начало работы (смены) в 8 час.00 мин. для МОП,

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 16 час. 00 мин.;

- в субботу с 8 до 14

- накануне выходных дней - 15 час. 00 мин.

Начало работы (смены) в 8 час.00 мин. для АУП, УВП,

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.

- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часа.

Начало работы для педагогического персонала - в соответствии с расписанием уроков.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения

катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2 при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4.7.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.7.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.7.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.7.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни, ночное время в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть

ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогических работников удлиненный основной отпуск - 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (Приложение № 2)

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы

возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается (переносится) в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.9.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом)

4.9.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.



Председатель профкома
О.В. Чалая



И.Я. Чалая

**Список профессий и должностей
с ненормированным режимом рабочего времени, предоставление
дополнительного оплачиваемого отпуска
за ненормированный рабочий день**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Директор школы	3
2	Заместитель директора по УВР	3
3	Заместитель директора по АХЧ	3
4	Водитель школьного автобуса	7

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени В.С.Носенко муниципального образования Абинский район

I. Общие положения

1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 муниципального образования Абинский район, (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 муниципального образования Абинский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

2. Положение распространяется на оплату труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 муниципального образования Абинский район, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, (далее – организация).

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

3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые, должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам; порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей.

4. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
 базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 перечня видов выплат компенсационного характера;
 перечня видов выплат стимулирующего характера;
 рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

8. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

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

9. Оплата труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 муниципального образования Абинский район, производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования

и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

II. Порядок и условия оплаты труда

10. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

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

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дошкольного образования и дополнительного образования детей спортивной направленности)»	6861
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4016
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	4551
1	2
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	4016
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	4418

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

11. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным

уровням. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3882
1	2
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4016
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4084
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4151
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4418
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4551

13. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

16. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет;

выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

19. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание ;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

20. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

21. При определении оклада ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г при численности до 11 учеников включительно составляет -1,2;

при численности от 13 до 14 учеников составляет -1,5;

при численности от 15 и более учеников составляет -2,0.

22. При обучении детей на дому заработная плата педагогов определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за учёную степень, почётное звание, устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

25. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

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

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

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

27. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы :

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;

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

при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

28. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 23 и 27 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются премии:

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
 премия за качество выполняемых работ;
 премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

31. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Абинский район;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Абинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, администрации муниципального образования Абинский район.

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

33. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических

процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, по представлению руководителя организации;

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

36. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

37. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

38. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику

при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

39. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

40. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Положением.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

42. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

43. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

V. Материальная помощь

46. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

47. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

VI. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера

48. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

49. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей организаций отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Порядок установления кратности оклада руководителя организации к средней заработной плате работников для определения размера должностного оклада руководителя Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 муниципального образования Абинский район, определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

50. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

51. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

52. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации

устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Абинский район на основании письменного заявления.

VII. Штатное расписание

53. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание.

54. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом организации.

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель;	учитель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог- психолог.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования

Председатель профсоюзного комитета



2023г.

Директор МБОУ СОШ № 10



И.Я.Чалая

2023 г.

Соглашение по охране труда на 2023-2024 год

№ п/п	Наименование мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							Улучшаются условия труда		Облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. жен	всего	в т.ч. жен
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Приведение зданий (производственных, бытовых, общественных, складских), сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок к нормам (ремонт)	Усл. ед.	1	3500,00	Июнь-Август 2024 г.	Британ Е.П.	52	46	52	46
3	Реконструкция умывальных, уборных мест (ремонт туалетов, умывальников)	шт	4	590,00	4 квартал 2023 г.	Британ Е.П.	52	46	52	46
4	Приобретение спецодежды, СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Усл. ед.	1	25,0	В течение года	Британ Е.П.	52	46	52	46
5	Разработка инструкций по охране труда, а так же приобретение нормативных правовых актов и	шт	2	1,0	В течение года	Британ Е.П.	52	46	52	46

	литературы в области охраны труда									
6	Организация обучения по охране труда работников	Чел.	4	6,5	сентябрь 2023 г.	Британ Е.П.	52	46	52	46
7	Проведение предрейсовых и послерейсовых технических осмотров автобусов, ремонт автобусов	Усл. ед.	1	155,0	Ежедневно	Британ Е.П.	52	46	52	46
8	Проведение предрейсовых и послерейсовых мед. осмотров водителей	Усл. ед.	1	35,0	Ежедневно	ООО «Транзит-Сервис»	52	46	52	46
9	Проведение ежегодного медосмотра работников	Чел	52	160,00	Май 2023 г.	Британ Е.П.	52	46	52	46
10	Проведение Дней охраны труда			0,00	Последний четверг каждого месяца	Британ Е.П.	52	46	52	46



О.В. Чалая

2023г.



И.Я. Чалая

2023г.

Приложение №10

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

№	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Основание представления (указать № и дату документа, утверждающего типовые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1.	Библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г. п.30.
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Перчатки с полимерным покрытием.	1 12 6	Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г. п.171
3.	учитель химии, физики.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Перчатки резиновые. Нарукавники непромокаемые. Очки защитные	Дежурный Дежурный Дежурный До износа	Постановление Минтруда и социального развития №68 от 29.12.2014г. п. 65.
4.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1 1 12	Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г. п.163

5.	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>1</p>	<p>Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г.п. 23</p>
6.	Оператор котельной	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>1шт. на 2 года</p>	<p>1</p> <p>Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г.п. 56</p>
7	Рабочий по благоустройству рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>12</p>	<p>Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г п. 135</p>
8	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p>	<p>1</p> <p>дежурные</p> <p>13</p>	<p>Приказ Минтруда РФ №997Н от 09.12.2014г п. 11</p>

Согласовано: Председатель ИК профессиональная организация ОШ № 10 пос. Ахтырский 2023	Чалая О.В.	Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 10 2023	Чалая И.Я.
---	------------	--	------------

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников,
получающих бесплатно смывающие и (или)
обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия должность	Очищающие средства (гр.)	Регенерирующие средства (мл)	Защитные средства (мл)
1	Учитель химии	200	100	100
2	Учитель физики	200	100	100
3	Учитель обслуживающего труда	200	100	100
4	Рабочий по обслуживанию здания	200	100	100
5	Библиотекарь	200	100	100
6	Уборщик служебных помещений	200	100	
7	Оператор котельной	200	100	100
8	Водитель	200	100	100
9	Дворник	200	100	В летнее время-200 (от укусов комаров)

Постановление Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. №1122н

"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»"

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ№10

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности согласно штатному расписанию имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на

прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

¹ Представляется необходимым также определять порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

групп (классов).

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

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

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

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

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

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 10 имени В.С. Носенко
муниципального образования Абинский район

СОГЛАСОВАНА

Начальник управления образования и молодежной
политики
администрации муниципального образования Абинский
район

Филипская С.Н.
30.12.2021

СОГЛАСОВАНА

Управляющим советом
МБОУ СОШ № 10

(протокол от 27.12.2021 № 3)

УТВЕРЖДЕНА

приказом МБОУ СОШ №
10

от 30.12.2021 № 163

Директор МБОУ СОШ №
10

И.Я. Чалая



Программа развития МБОУ СОШ № 10 на 2022–2025 годы

Прошито, пронумеровано и скреплено

Паспорт программы развития

<p>Полное наименование организации</p>	<p>Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 10 имени В.С. Носенко муниципального образования Абинский район</p>
<p>Документы, послужившие основанием для разработки программы развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. 2. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» (п. 4.4 паспорта национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). 3. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы, утвержденная указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203. 4. Распоряжение Минпросвещения России от 17.12.2019 № Р-135 «Об утверждении методических рекомендаций по приобретению средств обучения и воспитания для обновления материально-технической базы общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций в целях внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результата федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» 5. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ 03.04.2012 № Пр-827. 6. Основы государственной молодежной политики до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р. 7. Распоряжение Минпросвещения России от 21.06.2021 № Р-126 «Об утверждении ведомственной целевой программы

Сведения разработ

Цели пр
развития

	<p>"Развитие дополнительного образования детей, выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности"».</p> <p>8. Концепция развития дополнительного образования детей в РФ, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р.</p> <p>9. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.</p> <p>10. Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (ФГОС-2021).</p> <p>11. Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (ФГОС-2021).</p> <p>12. Приказ Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».</p> <p>13. Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»</p> <p>14. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».</p> <p>15. Письмо Минпросвещения России от 11.05.2021 № СК-123/07</p>
Сведения о разработчиках	<p>Ответственные: Чалая Ирина Яковлевна, директор МБОУ СОШ № 10</p> <p>Рабочая группа в составе; утвержденном приказом МБОУ СОШ № 10 от 10.10.2021</p>
Цели программы развития	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение конкурентных преимуществ школы как образовательной организации, ориентированной на создание условий для формирования успешной личности ученика. 2. Организация и реализация проекта «Точка Рост». 3. Внедрение ФГОС-2021 и проведение внутреннего

	<p>мониторинга соответствия аккредитационным показателям.</p> <p>4. Обеспечение разнообразия и доступности дополнительного образования с учётом потребностей и возможностей детей.</p> <p>5. Модернизация системы охраны труда и повышение общей безопасности, в том числе усиление антитеррористической защищенности объектов организации</p>
<p>Комплексные задачи программы развития</p>	<p>1. Создание системы сетевого взаимодействия со спортивными организациями, вузами, организациями сферы культуры, чтобы расширить перечень предлагаемых услуг и повысить качество уже оказываемых, помочь учащимся в выборе будущей специальности, подготовке к поступлению в вуз.</p> <p>2. Расширение образовательных возможностей для учащихся через многопрофильность и вариативность образовательных программ общего и дополнительного образования.</p> <p>3. Оптимизация системы дистанционных образовательных технологий, электронного обучения с целью повышения эффективности их использования.</p> <p>4. Создание условий для развития естественно-научного профиля для успешной реализации разноуровневых программ для дополнительных занятий.</p> <p>5. Обучение по ООП, разработанных по ФГОС-2021, с 01.09.2022.</p> <p>6. Создание востребованной воспитательной системы для реализации современной молодежной политики.</p> <p>7. Повышения безопасности в организации в отношении детей и работников, посетителей.</p> <p>8. Повышение эффективности системы охраны труда организации</p>
<p>Основные направления развития организации</p>	<p>1. Успешное применения ФГОС-2021 с 01.09.22.</p> <p>2. Внутренний мониторинг условий организации на соответствие аккредитационным показателям.</p> <p>3. Повышение эффективности системы дополнительного образования, расширение спектра дополнительных</p>

	<p>образовательных услуг для детей и их родителей</p> <p>4. Создание Точки Роста естественно-научного профиля.</p> <p>5. Совершенствование системы охраны труда.</p> <p>6. Усиление антитеррористической защищенности организации</p>
Период реализации программы развития	С 2022 года по 2025 год – 4 года
Порядок финансирования программы развития	<p>Средства субсидии на муниципальное задание.</p> <p>Целевые субсидии.</p> <p>Средства от приносящей доход деятельности</p>
Целевые индикаторы и показатели успешности реализации программы	<p>Разработаны ООП НОО и ООП ООО, соответствующие ФГОС-2021.</p> <p>Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования.</p> <p>Функционирует система воспитания, которая соответствует законодательству РФ и удовлетворяет учащихся и родителей минимум на 60%.</p> <p>70% учащихся включено в систему дополнительного образования школы.</p> <p>50 % классных руководителей прошло обучение по программам, связанным с классным руководством.</p> <p>В школе действует эффективная система мониторинга образовательного и воспитательного процесса.</p> <p>Увеличилось на 35% число работников, использующих дистанционные технологии, ИКТ, инновационные педагогические технологии.</p> <p>90 % педагогов обучилось по программам для работы с детьми с ОВЗ.</p> <p>Увеличилось финансирование организации на 15 % за счет дополнительных платных образовательных услуг.</p> <p>Отсутствуют происшествия, произошедшие на территории организации</p>

<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>Обеспечение качества общего и дополнительного образования, соответствующего ФГОС, социальному заказу, возможностям и потребностям обучающихся.</p> <p>Расширение перечня дополнительных образовательных услуг, предоставляемых обучающимся.</p> <p>Организация профильного обучения на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.</p> <p>Стабильные положительные результаты, достигнутые обучающимися в ходе государственной итоговой аттестации.</p> <p>Готовность выпускников школы к дальнейшему обучению и деятельности в современной высокотехнологической экономике.</p> <p>Расширение деятельного участия обучающихся в освоении базовых национальных ценностей (через социальное проектирование, дебаты, интернет-конференции, тренинги, деловые игры и т.д.).</p> <p>Рост количества и масштабов социально-позитивных инициатив со стороны обучающихся.</p> <p>Создание системы выявления, поддержки и развития талантливых детей на различных уровнях обучения в школе.</p> <p>Сетевое взаимодействие с социальными партнёрами.</p> <p>Открывает доступ к новейшим образовательным технологиям. Учителя получают возможность активно развивать потенциал учебного процесса в рамках новых образовательных стандартов.</p> <p>Создание эффективной системы информационного обеспечения образовательного процесса.</p> <p>Трансформация физического пространства школы, пришкольного участка и учебного оборудования в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>Развитие школьного медиацентра виртуальных образовательных ресурсов и дистанционного образования.</p> <p>Создание здоровых и безопасных условий труда и учебы</p>
<p>Контроль реализации программы развития</p>	<p>Организация осуществляет мониторинг эффективности реализации программы развития. Отчетная дата – май</p>

каждого года. По итогам ежегодного мониторинга ответственный работник составляет аналитический отчет о результатах реализации программы развития. Ответственный назначается приказом директора МБОУ СОШ № 10. Корректировку программы развития осуществляет директор МБОУ СОШ № 10.

1. Информационная справка об организации

1.1. Общая характеристика образовательной организации

2. Сведения об организации.

1.1. Полное наименование в соответствии с уставом муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 10 имени В.С. Носенко муниципального образования Абинский район

1.2. Адрес: юридический 353301, Краснодарский край, Абинский район, п.Ахтырский, ул.Советская, 103

фактический 353301, Краснодарский край, Абинский район, п.Ахтырский, ул.Советская, 103

1.3. Телефон 8(86050)36224. Факс 8(86150)36540

e-mail school10@abin.kubannet.ru, mousosh10@mail.ru

1.2. Организационно-правовое обеспечение

1. Наличие учредительных документов юридического лица (в соответствии со ст. 52 Гражданского кодекса Российской Федерации), оформленных в установленном порядке:

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 имени В.С. Носенко муниципального образования Абинский район, утвержденный постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 28 декабря 2018 года № 1631;

Свидетельство о государственной регистрации права на оперативное управление от 15 марта 2011 года, серия 23-АИ № 665532, № 665534, № 665536 подтверждающее закрепление за организацией собственности учредителя (на правах оперативного пользования);

Свидетельство о государственной регистрации права от 15 марта 2011 год, серия 23-АИ, № 665533, на пользование земельным участком, на котором размещена организация;

Свидетельство об аккредитации выдано министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, серия 23A01 № 00001651, регистрационный номер № 07261, срок действия свидетельства с 28 февраля 2014 года до 28 февраля 2026 года;

Лицензия на право ведения образовательной деятельности, установленной формы и выданной 28 мая 2019 года, серия 23 Л01 № 0006455, регистрационный номер 09039, министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, срок действия лицензии - бессрочно.

2. Наличие иной необходимой документации (должностные инструкции, локальные акты, свидетельство об аттестации, договора о взаимодействии с учредителем, с родителями и др., план работы на год, книга движения детей, книга приказов, план повышения квалификации пед.работников и пр.): должностные инструкции – 34 шт., локальные акты утверждены приказом МБОУ СОШ № 10, договор о взаимоотношениях администрации муниципального образования Абинский район и МБОУ СОШ № 10, проект плана работы МБОУ СОШ № 10 на 2020-2021 учебный год, книга движения учащихся, книги приказов (по основной деятельности, по личному составу, по кадрам); план повышения квалификации педагогических работников на 2020-2021 учебный год, другие документы, регламентирующие образовательную деятельность в соответствии с утвержденной номенклатурой дел.

3. Наличие номенклатуры дел и инструкции по делопроизводству, достаточность документирования деятельности образовательного организации.

4. Наличие (отсутствие) образовательной программы (образовательных программ) в соответствии Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: основная образовательная программа начального общего образования МБОУ СОШ № 10, основная образовательная программа основного общего образования МБОУ СОШ № 10, основная образовательная программа среднего общего образования МБОУ СОШ № 10, адаптированная основная программа для детей с задержкой психического развития МБОУ СОШ № 10.

5. Наличие лицензии на право ведения медицинской деятельности, установленной формы и выданной органом здравоохранения ЛО-23-01 № 013239 от 06 февраля 2019 года года, оформлена). Выдана ГБУЗ «Абинская центральная районная больница» министерства здравоохранения Краснодарского края.

6. Наличие видов образовательной деятельности и предоставление дополнительных образовательных услуг: по основной и дополнительной образовательной программе бесплатное дополнительное образование детей и взрослых по дополнительным общеобразовательным программам туристско-краеведческой направленности, культурологической направленности, военно-патриотической направленности, эколого-биологической направленности, социально-педагогической направленности; платные образовательные услуги по углубленному изучению: английского языка, биологии, географии, информатики и ИКТ, математики,

обществознания, русского языка, физики, химии, по проведению предшкольной подготовки.

Анализ контингента обучающихся

Показатель	Количество	%	
Классы (группы)- всего	26	100	
Обучающиеся - всего	566	100	
в том числе:			
занимающихся по базовым общеобразовательным программам	528	93,4	
занимающихся по программам дополнительной (углубленной) подготовки	-	-	
занимающихся по адаптированной программе для учащихся с умственной отсталостью	19	3,3	
занимающихся по адаптированной программе для учащихся ЗПР	19	3,3	
Обучающиеся, получающие образование по формам	очное	563	99,7
	очно-заочное (вечернее)	-	-
	заочное	-	-
	семейное	1	0,1
	самообразование	2	0,2
Воспитанники детских домов, интернатов	-	-	
Дети-инвалиды	12	2,1	
Правонарушения и преступления	-	-	

Школа обеспечила увеличение контингента: 26 классов (больше на 1 класс в сравнении с прошлым годом), количество учащихся по сравнению с 1 января 2020 года увеличилось на 13 человек. Большинство учащихся обучаются по общеобразовательным программам, но школа предоставляет возможность обучающимся обучаться по адаптированной программе для учащихся с умственной отсталостью: организован класс комплект для учащихся 5-9 классов с умственной отсталостью. Учащиеся с ЗПР обучаются по адаптированной программе для учащихся с ЗПР инклюзивно в общеобразовательных классах.

Реализуемые основные образовательные программы: начального общего образования – срок реализации 4 года, основного общего образования - срок реализации 5 лет, среднего общего образования - срок реализации 2 года; дополнительные: программы физкультурно-спортивной направленности, программы художественно-эстетической направленности, программы научно-технической направленности – до 11 лет (приложение 1 к лицензии на право ведения образовательной деятельности от 19 мая 2011 года регистрационный № 02212); основная программа среднего (полного) общего образования - срок реализации 3 года (приложение 2 к лицензии на право ведения образовательной деятельности от 19 мая 2011 года регистрационный № 02212); дополнительные: программы военно-патриотической направленности, программы туристско-краеведческой направленности, программы эколого-биологической направленности; программы культурологической направленности, программы социально-педагогической направленности - до 11 лет (приложение 3 к лицензии на право ведения образовательной деятельности от 19 мая 2011 года регистрационный № 02212)

1. Школа обеспечила сдачу ЕГЭ выпускниками 11 класса и достижение всеми выпускниками минимального балла успешности.

2. Результаты ЕГЭ по русскому языку, математике, обществознанию, физике, литературе, английскому языку можно признать успешными.

3. На ЕГЭ 2021 наблюдается положительная динамика среднего балла по школе по сравнению с предыдущими годами по русскому языку, математике профильной, физике, литературе, английскому языку. При чём по всем предметам: по русскому языку, математике, обществознанию, физике, литературе, английскому языку средний балл по школе выше среднего балла по району и по краю. Средний совокупный балл и средний балл учащихся выше, чем на ЕГЭ-2020 (213,5/71,6)

Характеристика окружающего социума. Социум школы представляет собой микро- и макросреду. Микросреду составляют семьи учащихся. Статистические сведения о социальном статусе семей свидетельствуют о сохранении высокого показателя численности многодетных и социально незащищенных семей (семьи, в которых оформлена опека, имеются дети-инвалиды):

2020 год – 29 % от общего числа детей;

2021 год – 31 % от общего числа детей;

2022 год – 34 % от общего числа детей.

Макросреду или макросокружение представляют различные организации, взаимодействие с которыми позволяет реализовать модель школьного образования, основанную на интегративной связи образования, науки и социальных структур. Рядом со школой находятся еще 4 общеобразовательные организации и 1 СПО. Кроме того, в поселении расположены спортивная многофункциональная площадка, детский сад, сельский дом культуры, музыкальная школа. Соседство со школами заставляет развиваться, чтобы быть конкурентоспособными, но при этом не терять своей уникальности. С вузами и СПО наладили партнерские взаимоотношения: проводим совместные он-лайн встречи, экскурсии в лаборатории и мастерские, круглые столы.

Сотрудничество с спортивной школой позволяет обеспечить возможность получения дополнительного образования, реализовать индивидуально-дифференцированный подход к развитию детей, удовлетворить потребность детей в двигательной активности (через посещение учащимися различных спортивных секций).

Совместно с сельским домом культуры школа проводит литературные и культурно-познавательные мероприятия.

Организационно-педагогические условия организации, характеристика педагогов. Общее количество работников – 47 человек. Из них 32 – учителя и иные педагогические работники.

Образование, кол-во работников	Наличие квалификационных категорий, кол-во работников	Стаж работы, кол-во работников
--------------------------------	---	--------------------------------

Высшее – 26 чел. Среднее специальное – 4 чел. Обучаются в ВУЗах – 2 чел.	Высшая – 6 чел. Первая – 4 чел.	До 5 лет – 8 чел. 5 – 10 лет – 2 чел. Свыше 15 лет – 22 чел.
--	--	---

Среди педагогического состава есть учителя, отмеченные наградами:

- Почетный работник общего образования РФ – 1 работник;
- Почетная грамота Министерства образования РФ – 1 работник.

На данный момент школа полностью укомплектована для реализации образовательных программ общего образования. На момент завершения программы школа должна создать материально-технические ресурсы для реализации программ дополнительного образования по следующим направлениям: технической, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой.

В школе отсутствует оборудованная медиатека с бесперебойным выходом в интернет. После реализации программы в школе должна быть налажена работа высокоскоростного интернета и локальной сети.

Характеристика достижений организации. В 2020/2021 учебном году школа вошла в число лучших школ Абинского района, показавших высокие образовательные достижения.

В школе работают музейная комната.

Основания для разработки программы развития

Перед началом разработки программы рабочая группа проанализировала:

- результативность реализации программы развития школы на 2019-2021 годы;
- потенциал развития школы на основе SWOT-анализа возможностей и проблем образовательной организации;
- возможные варианты развития.

Основания для разработки программы развития школы по итогам SWOT-анализа

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)	Благоприятные возможности (O)	Угрозы (T)
Накопленный широкий	Слабая материально-техническая база	Есть предложения по сетевому взаимодействию	Расширяется конкурентная среда

практический опыт образовательной и воспитательной деятельности			
Учебный план имеет разнообразную вариативную часть	Недостаточное количество учащихся школы для необходимого набора в профильные классы, поэтому формируются профильные группы.	Есть спрос на профильное и предпрофильное образование. Достигнут результат в реализации профиля педагогической направленности.	Низкий социальный статус профессии педагога в обществе. Невысокая заработная плата, косвенным образом влияющая на престиж профессии педагога
Укомплектованность кадрами, в том числе 25% молодых учителей до 5 лет стажа	Нет эффективного механизма оказания платных услуг	Школа часто участвует в спортивно-оздоровительных мероприятиях различного уровня	Недостаточное финансирование дополнительного образования
Результативность участия обучающихся и педагогов ОУ в мероприятиях различного уровня	Библиотечный фонд укомплектован недостаточно художественной и научно-познавательной литературой, нет новых поступлений, в т. ч. электронных изданий.	Школы выстроила систему взаимодействия школы с государственными и общественными организациями	Школа полностью зависит от бюджетного финансирования в условиях экономической нестабильности
Востребованность и удовлетворённость предлагаемыми услугами родителями ОУ;	Малоактивная позиция родителей в воспитательно-образовательном процессе ОУ, связанная с дефицитом времени.	Новые возможности для развития внебюджетной деятельности.	Снижение спроса на платные образовательные услуги из-за изменения потребностей и вкусов покупателей.

Основные направления развития организации

1. Внедрение ФГОС-2021 с 01.09.2022.

Создание рабочей группы по обеспечению перехода на обучение по ФГОС-2021.
Проверка соответствия материально-технической базы новым требованиям стандартов, можно ли с помощью нее достичь результатов, которые устанавливают ФГОС-2021.
Разработка новых ООП НОО и ООП ООО в соответствии с ФГОС-2021.

2. Внутренний мониторинг условий организации на соответствие аккредитационным показателям.

Следить, когда утвердят аккредитационные показатели для общеобразовательных организаций. Провести внутреннюю проверку школы на соответствие аккредитационным показателям. Если выявятся несоответствия, провести мероприятия по их устранению.

3. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг для детей и их родителей.

Повысить эффективность системы дополнительного образования. Принять участие в реализации ведомственной целевой программы «Развитие дополнительного образования детей, выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности» до 2025 года (распоряжение Минпросвещения от 21.06.2021 № Р-126).

4. Внедрение проекта «Точка Роста».

Функционирование образовательного центра по реализации обучению по программам естественно-научного направления.

5. Совершенствование системы охраны труда. Внедрение новых мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Актуализировать локальные нормативные акты школы в сфере охраны труда.
Разработать, утвердить и планомерно осуществлять мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе:

- проводить специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков;
- обустроить новые или реконструировать имеющиеся места отдыха, психологической разгрузки, обогрева работников, укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе.

6. Усиление антитеррористической защищенности организации.

Провести оценку качества и достаточности организационных мероприятий, практической готовности и обеспечения объекта техническими средствами.
Разработать комплексный план мероприятий по усилению антитеррористической безопасности, интегрировать его с антикризисным планом организации.

Мероприятия по реализации программы развития

№ п/п	Мероприятие	Ответственный	Срок	Результат	Выполнение
1. Внедрение новых ФГОС НОО и ООО (ФГОС-2021)					
1	Создание рабочей группы по обеспечению перехода на обучение по ФГОС-2021	Директор Чалая И.Я.	Январь 2022	Приказ о создании рабочей группы	
2	Проведение педсовета, посвященного внедрению ФГОС-2021	Директор Чалая И.Я.	Январь 2022	Протокол	
3	Анализ соответствия материально-технической базы школы требованиям ФГОС-2021, действующим санитарным и противопожарным нормам, нормам охраны труда	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Январь-февраль 2022	Справка	
4	Анализ имеющихся в школе ресурсов для изучения родного языка и родной литературы, а также второму иностранному языку по ФГОС-2021	Заместитель директора по УВР Редька Н.В.	Январь-февраль 2022	Справка	
5	Анализ соответствия электронной образовательной среды, доступности информационно-образовательной среды требованиям ФГОС-2021	Заместитель директора по УВР Редька Н.В., заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Февраль 2022	Справка	
6	Разработка проектов	Рабочая группа	Май 2022	Протоколы	

	ООП НОО и ООО по ФГОС-2021, не включая рабочие программы учебных предметов, курсов, в том числе внеурочных, учебных модулей, рабочие программы воспитания, программы формирования УУД, учебные планы, календарные учебные графики, планы внеурочной деятельности, календарные планы воспитательной работы			заседаний рабочей группы, проекты ООП НОО и ООО	
2. Мониторинг соответствия школы аккредитационным показателям					
1	Анализ аккредитационных показателей для общеобразовательных организаций	Заместитель директора по УВР Редька Н.В.	Январь 2022	Аналитическая справка	
2	Совещание при директоре	Директор Чалая И.Я.	Январь 2022	Протокол	
3	Проведение внутреннего аудита на соответствие школы аккредитационным показателям	Заместитель директора по УВР Редька Н.В.	Февраль 2022	Акт внутреннего аудита	
4	Совещание при директоре и разработка мер по устранению выявленных нарушений	Директор Чалая И.Я.	Февраль-март 2022	Протокол Приказ об утверждении мер	
	Реализация плана мер по устранению выявленных нарушений	Заместитель директора по УВР Редька Н.В.	Март 2022	Аналитическая справка	

3. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг для детей и их родителей					
1	Анализ востребованности дополнительного образования	Заместитель директора по УВР Вишневецкая М.В.	Январь-март 2022	Анкетирование и опрос родителей	
2	Проведение педсовета с целью определения, какие программы дополнительного образования надо реализовать	Директор Чалай И.Я.	Апрель 2022	Протокол заседания педсовета	
3	Разработка программ дополнительного образования	Заместитель директора по УВР Вишневецкая М.В. Педагог дополнительного образования	Май-август 2022	Образовательные программы по открываемым направлениям дополнительного образования	
4	Проведение педсовета с целью определения, как школа может участвовать в реализации госпрограмм	Директор Чалай И.Я.	Март 2022	Протокол заседания педсовета	
4. Точка Роста					
1	Проанализировать какие технологии могут применяться в деятельности педагогов	Директор Чалай И.Я. Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Февраль 2022	Аналитическая справка	
2	Составление плана развития инфраструктуры школы для реализации проекта	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Март 2022	План развития инфраструктуры	

3	Направление на обучение работников компетенциям	Директор Чалая И.Я.	Май 2022	Приказ	
---	---	------------------------	----------	--------	--

5. Совершенствование системы охраны труда

1	Проанализировать локальные нормативные акты школы на внесение изменений в сфере охраны труда	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Первое полугодие 2022	Оформление аналитической справки	
2	Проведение совещания с целью планирования развития системы охраны труда в школе	Директор Чалая И.Я.	Март 2022	Протокол	
3	Разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Март 2022	Проект мероприятий по улучшению условий и охраны труда	

6. Усиление антитеррористической защищенности организации

1	Определение основных положений проведения в школе работы по АТЗ, схемы управления, состава комиссий по внутренним проверкам, способов контроля	Директор Чалая И.Я. Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Первое полугодие 2022	Приказы Локальные нормативные акты школы	
2	Разработка плана мероприятий по исполнению ПП РФ от 02.08.2019 № 1006 и плана действий при установлении уровней террористической опасности	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Апрель 2022	Утвержденные планы	

3	Разработка плана проведения учений и тренировок по АТЗ	Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Ежегодно в феврале	Утвержденные планы	
4	Планирование внедрения интегрированной системы безопасности	Директор Чалай И.Я. Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Второе полугодие 2022	Утвержденный план внедрения	
5	Текущий ремонт ограждения.	Директор Чалай И.Я. Заместитель директора по АХР Британ Е.П.	Второе полугодие 2022	План ПФХД	

Механизмы реализации программы развития школы

1. Модернизация и цифровизация управленческих и образовательных процессов, документооборота.
2. Интеграция в образовательном процессе урочной, внеурочной и профориентационной деятельности.
3. Проведение опросов и анкетирований для оценки уровня удовлетворенности услугами школы, существующими в нем процессами.
4. Изучение влияния новых информационных и коммуникационных технологий и форм организации социальных отношений на психическое здоровье детей, на их интеллектуальные способности, эмоциональное развитие и формирование личности.
5. Организация стажировок и повышения квалификации педагогических работников, обмена опытом.
6. Обновление материально-технического оснащения школы.
7. Совершенствование системы мониторинга, статистики и оценки качества образования.

Ожидаемые результаты реализации программы развития

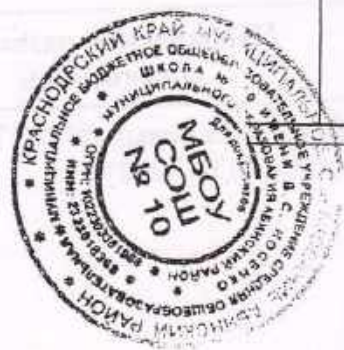
1. Улучшение качества предоставляемых образовательных услуг через обновление структуры и содержания образовательного процесса с учетом внедрения инновационных подходов.
2. Обучение в современном образовательном центре Точки Роста позволит вести активную социальную деятельность. Участвовать в значимых мероприятиях и демонстрировать результаты нового обучения.
3. Расширение перечня образовательных возможностей, социально-образовательных партнерств.
4. Создание эффективной профильной системы обучения и развитие проектной деятельности обучающихся.
5. Повышение эффективности системы по работе с одаренными и талантливыми детьми.
6. Повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе в области овладения инновационными образовательными и метапредметными технологиями за счет прохождения повышения квалификации и переподготовки работников, участия в региональных и федеральных профессиональных мероприятиях.
7. Уменьшение замечаний от органов надзора и контроля в сфере охраны труда и безопасности.

Критерии и показатели оценки реализации программы развития

Направления развития организации	Критерии и показатели оценки
Внедрение новых ФГОС НОО и ООО (ФГОС-2021)	Разработаны и реализуются ООП НОО и ООП ООО, соответствующие ФГОС-2021. Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования. Удовлетворенность 60 % участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг. Функционирует система воспитания, которая соответствует законодательству РФ и удовлетворяет учащихся и родителей минимум на 60%.
Мониторинг соответствия школы аккредитационным показателям	Отсутствуют замечания со стороны органов

	<p>контроля и надзора в сфере образования.</p> <p>В школе действует эффективная система мониторинга образовательного и воспитательного процесса</p>
Повышение эффективности системы дополнительного образования, расширение спектра дополнительных образовательных услуг	<p>97% учащихся включено в систему дополнительного образования школы. Прирост финансирования организации на 15 % за счет дополнительных платных образовательных услуг. Увеличение числа договоров о сотрудничестве, сетевой форме реализации образовательных программ с организациями округа и города научной, технической, инновационной, культурной, спортивной, художественной, творческой направленности</p>
Внедрение Точки Роста	<p>Увеличилось на 35% число работников, использующих дистанционные технологии, ИКТ, инновационные педагогические технологии.</p>
Совершенствование системы охраны труда	<p>Отсутствие замечаний от органов надзора и контроля в сфере охраны труда</p>
Усиление антитеррористической защищенности организации	<p>Отсутствие происшествий на территории организации.</p> <p>Отсутствие замечаний от органов надзора и контроля в сфере безопасности</p>

И.А.Чалаев
12 2020



Социальный отчет
о выполнении закончившего действие КД
в 2023 году

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ
ОТНОШЕНИЙ

Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Содержание трудового договора строго соответствует ст. 57 ТК РФ. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3 – дневный срок со дня фактического начала работы.

На всех работников ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Сокращения работников в 2023 году не было.

Прекращение (расторжение) трудового договора производилось только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформлялось приказом по предприятию, запись в трудовую книжку вносилась в соответствии с формулировками законодательства. Днем увольнения считается последний день работы.

ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников.

Заработная плата выплачивается работникам 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы проводилась накануне этих дней. Задолженности по заработной плате нет.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производилась в день увольнения работника.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

На предприятии установлено шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Перерыв для отдыха и питания составляет 60 минут.

При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Лицо, назначенное руководителем предприятия обеспечивает точную регистрацию прихода на работу и ухода с нее всех работников.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускалось только в соответствии с трудовым законодательством.

Привлечение работников к сверхурочным работам допускалось только в соответствии с законодательством.

Привлечение работников к работе в ночное время производилось в соответствии с законодательством с оплатой за работу в ночное время 40 % к тарифной ставке (окладу).

Работникам предоставлялись ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуска предоставлялись в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до росписи не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливалась с учетом необходимости обеспечения нормальной работы предприятия и благоприятных условий для отдыха работника.

Контроль за выполнением коллективного договора

Итоги выполнения коллективного договора подводились 1 раз в год на общем собрании работников.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

Работодателем обеспечены права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

Заключен договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Все работники обеспечены медицинскими страховыми полисами.

В организации имеются укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

Работодателем обеспечены:

- приобретение и своевременная выдача работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
- комплекс санитарно-бытовых помещений, которые содержатся с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.
- права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

Директор

Представитель работников:

М.П.



О. Ю. Чаша *М. Я. Чаша*
Чаша О. В.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 265170146627871538706179163738914973990086477809

Владелец Чалая Ирина Яковлевна

Действителен с 22.11.2023 по 21.11.2024