

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицея № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы,
г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

с "28" января 2021г. до "27" января 2024г.

Представитель работодателя:
Директор МБОУ лицея № 1

_____ Л.И. Белик

Печать

**Белик
Любовь
Ивановна**

Подписан цифровой подписью:
Белик Любовь Ивановна
DN: O=МБОУ лицей №1, CN=
Белик Любовь Ивановна, E=
1wkola_snk@mail.ru
Основание: Я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Расположение:
Дата: 2023.09.11 12:06:21+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.1.0

Представитель работников:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ З.И. Корж

Печать

I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении лицее № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ лицей № 1) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного договора являются МБОУ лицей № 1 в лице директора Белик Любови Ивановны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники МБОУ лицей № 1 в лице первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет, профком».

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

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

1.4. Для достижения поставленных целей:

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

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

1.4.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда,

трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

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

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

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством: отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2019-2021 годы, отраслевым соглашением по организациям муниципального образования Славянский район Краснодарского края на 2018-2021 годы.

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

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

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

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

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с 28 января 2021 года по 27 января 2024 года.

II. Трудовые отношения

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

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

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

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

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст.9 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

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

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

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

Стороны исходят из того, что:

2.7.1. 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.

2.7.2. 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.

2.7.3. 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 трудовой пенсии 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.

2.7.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7.5. 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.

2.7.6. 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 предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в

возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

2.7.8. 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 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.8.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.8.3. 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.

2.8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.9. Стороны договорились, что:

2.9.1. 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.

2.9.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих 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;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд 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.

2.9.3. Работодатель обязуется:

- 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;

- 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора.

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

2.10.1. 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 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.11.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.11.3. 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, а также своевременной подачи в Пенсионный Фонд Российской Федерации сведений о трудовой деятельности работников (ЭТК).

2.11.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 2), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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»).

3.5. 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).

3.6. В МБОУ лицее № 1 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.

3.7. 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).

3.8. При установлении учителям, для которых МБОУ лицей № 1 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. 3.7. настоящего раздела.

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

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

3.10. В дни работы к дежурству по МБОУ лицей № 1 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями

устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.12. 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 Правилами внутреннего трудового распорядка,

3.13. 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.

3.14. 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).

3.15. 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 может быть установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ) (директору, заместителям директора).

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

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

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

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час для: заведующей библиотеки, библиотекаря, лаборанта, секретаря-машинистки, специалиста по кадрам, электроника, специалиста по охране труда, делопроизводителя, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворника, заместителям директора;

на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

3.18. 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).

3.19. 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.

3.20. Продолжительность отпусков директора, заместителей директора, учителей, педагогов дополнительного образования, преподавателя-организатора ОБЖ, старшего вожатого, педагога-психолога, социального педагога, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог-психолог, старшая вожатая – 56 календарных дней.

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный отпуск устанавливается в соответствии со ст. 267 ТК РФ продолжительностью 31 календарный день.

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.

3.21. 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.

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

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

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

3.23. 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.

3.24. 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».

3.25. Стороны договорились:

3.25.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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 – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 1 календарный день;
- членам профкома 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- за стаж работы в организации (5 лет) 1 календарный день.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников (Приложение № 1). Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 22 числа – за первую половину текущего месяца, 7 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбергательный банк РФ.

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

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

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

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

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

любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, служебных командировок и выплат компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние три месяца, предшествующие периоду, если не ухудшает положение работника, если ухудшает – то за предшествующие 12 месяцев.

4.6. Месячная заработная плата работников МБОУ лица № 1, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

4.7. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.8. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом 1 раз в год индексирует размер тарифных ставок (окладов) с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги. Изменение тарифных ставок (окладов) в связи с повышением индекса потребительских цен на товары и услуги проводится по всем категориям работающих одновременно. Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

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

4.11. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере*

среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.12. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в МО Славянский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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 №10, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

4.20. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты 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;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

4.22. Стороны договорились:

4.22.1. 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.

4.22.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 16).

4.23. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

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. Стороны исходят из того, что:

5.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

5.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере ежемесячно;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере до 2000 рублей сроком на три года по окончании обучения;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся на 1 год.

5.7.3. 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, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющих 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, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий 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. Стороны совместно:

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

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

VI. Охрана труда и здоровья

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

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции,

кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ); ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*);

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по МБОУ лицю № 1 лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

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

оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда;

обеспечивает комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

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

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 7).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труд ав размере не менее установленного ст.226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых

взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

6.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 6), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением (приложение № 5);

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от загрязнения (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

6.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время; помещения для приема пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с загрязнением, моющие и дезинфицирующие средства.

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

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

6.5.7. Обеспечить работникам:

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

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

- запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105*);

- обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

6.8. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.9. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.10. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.12. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 5*)

6.13. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального 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 (до 30%), проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

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

6.16. Работники обязуются:

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

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

6.16.3. 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.

6.16.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.15.5. 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.

6.17. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.18. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.19. Стороны совместно:

6.19.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.19.2. Ежемесячно организуют и проводят «Дни охраны труда».

6.20. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

6.20.6. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.20.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБОУ лицея № 1.

6.20.8. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза МБОУ лицея № 1 и их детей.

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

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 ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

7.1.2. Сохраняет за работниками, направленными в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также возмещает следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами), но не более 550 рублей в Краснодарском крае, в г. Санкт-Петербурге и Москве.

суточные в размере 100 руб. в сутки в Краснодарском крае и не более 700 рублей в г. Санкт-Петербурге и Москве;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, 168 ТК РФ).

7.1.3. Выплачивает работникам единовременное пособие на лечение в размере до 2000 рублей из фонда экономии заработной платы при уходе в ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск

7.1.4. Выплачивает единовременное пособие в размере до 2000 рублей из фонда экономии заработной платы рублей *(в зависимости от стажа работы в организации- не менее 10 лет)* при выходе на пенсию.

7.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи со смертью члена семьи в размере до 2000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

7.1.6. Оказывает материальную помощь в размере до 2000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

7.1.7. 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 сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

7.1.9. Обеспечивает создание (выделение) трёх рабочих мест для инвалидов в счёт установленной квоты.

7.1.10. Заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю.

7.1.11. Своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды.

7.1.12. Ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования".

7.1.13. Своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю

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

7.1.15. Осуществляет дополнительное медицинское страхование работников.

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

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

7.3. Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель в целях содействия деятельности профсоюзного комитета, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением:

8.1.1. 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.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет 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).

8.1.3. Соблюдает права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.1.4. Не препятствует представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.5. Безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.6. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

8.1.8. Привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

8.10. Не издаёт приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. 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);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. 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).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. 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);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. 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).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (ст. 374 ТК РФ).

8.2.7. 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 (ст. 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБОУ лицея № 1 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, для распределения выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, поощрительных выплат (премий).

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

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

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

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

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

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

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.

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.

Примерный 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 условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
4. Положение об оплате труда.
5. Перечень должностей с вредными 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

P.S. Предложенный перечень не является исчерпывающим, возможно включить в коллективный договор другие приложения по решению социальных партнеров.

Приложение № 6

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, 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; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
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)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического

	воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

	физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 1 к
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
№1

_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лицея

_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
лицея № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы,
г.Славянска-на-Кубани муниципального образования
Славянский район (МБОУ лицея № 1)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с постановлением главы МО Славянский район от 9 декабря 2008 г. № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования МО Славянский район», постановлением главы муниципального образования Славянский район от 07 июня 2010 г. № 1173 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений МО Славянский район», от 14 августа 2013 г. № 2079 «О внесении изменений в постановление администрации МО Славянский район от 07 июня 2010 г. № 1173 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений МО Славянский район», постановлением главы муниципального образования Славянский район от 18 ноября 2015 года № 1960 8 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», от 9 января 2018 г. № 8 «О внесении изменений в постановление главы МО Славянский район от 9 декабря 2008 г. № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования МО Славянский район».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – МБОУ).

1.3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя МБОУ и его заместителей.

1.4. Оплата труда работников МБОУ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзным комитетом МБОУ.

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

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников МБОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МБОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. Оплата труда работников МБОУ, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБОУ, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем МБОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложениях к настоящему Положению – по занимаемым должностям работников МБОУ (приложение № 1), по профессиональным группам по занимаемым должностям работников МБОУ (приложение № 2,3), работников культуры (приложение № 4).

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 2).

2.4. Минимальные размеры окладов работников общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 3).

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

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.9. Порядок проведения тарификации работников МБОУ устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Установление работникам МБОУ повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

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 ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработ-

ной платы определяется путем умножения оклада 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 (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 10.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, спортивного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента приведены в приложении № 11.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, награждение почетными знаками устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Работникам МБОУ предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) стимулирующая выплата за выслугу лет;
- в) стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
- г) стимулирующая выплата за организацию дистанционного обучения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МБОУ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ.

3.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ 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, сохранение здоровья участников образовательного процесса;

за выполнение особо важных и (или) срочных работ;

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей выплаты - до 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы (исчисленный в соответствии с приложениями № 7 и № 8), остальным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) приведены в приложении № 12.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6, 3.8, 3.9 настоящего Положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам - пропорционально объему выполняемой работы.

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

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не ме-

нее наполняемости, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

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

3.10. Стимулирующая выплата за организацию дистанционного обучения устанавливается педагогическим и иным работникам может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Устанавливается:

- за обеспечение условий реализации дистанционного обучения,
- психологическое и социальное сопровождение детей-инвалидов, занимающихся на дому с применением дистанционных технологий;
- за руководство организацией дистанционного обучения детей-инвалидов.

3.11. Отдельным категориям работников МБОУ высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и органом местного самоуправления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

3.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4. Порядок и условия ежемесячного вознаграждения за классное руководство

4.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом

руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе при наличии письменного согласия работника.

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

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств иных межбюджетных трансфертов, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

При установлении вознаграждения педагогическим работникам не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и исчисляется пропорционально отработанному времени.

Длительное отсутствие педагогического работника (5 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровне начального общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

Длительное отсутствие педагогического работника (14 и более дней), осуществляющего классное руководство на уровнях основного общего и среднего общего образования, допускает передачу его функций (замещения другим педагогическим работником) с установлением замещающему соответствующих

выплат за классное руководство (но не более 2 вознаграждений одному педагогическому работнику), кроме случаев отсутствия педагогического работника по причине направления его в командировку, получения образования.

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности.

5. Порядок и условия установления выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности

5.1. Работникам МБОУ могут быть установлены следующие выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

- за профилактику безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних;
- за проверку тетрадей;
- за исполнительскую дисциплину;
- за заведование кабинетом;
- за высокий уровень проведения внеклассных и внешкольных мероприятий;
- за индивидуальную работу с одарёнными и неуспевающими учащимися.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников МБОУ, занятых на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безо-

пасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

6.3. Работникам МБОУ, выполняющим в данном МБОУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 13.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.8. 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. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

Размер выплаты составляет:

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

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

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

6.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

6.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ могут быть установлены премии (согласно приложению № 16):

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя МБОУ.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, Министерства физической культуры и спорта Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Министерства здравоохранения Краснодарского края, Министерства социального развития Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район;

- до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при поощрении директором МБОУ.

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

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

7.5. Сотрудники лица могут премироваться к юбилейным датам ко дню рождения, трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию при наличии фонда экономии заработной платы

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

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда МБОУ работникам может быть выплачена материальная помощь (согласно приложению № 16). Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ.

8.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ на основании письменного заявления работника.

9. Оплата труда руководителя МБОУ, заместителей руководителя, заведующего библиотекой

9.1. Заработная плата руководителя МБОУ, его заместителей, заведующего библиотекой состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя МБОУ определяется трудовым договором в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им МБОУ, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 17.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя МБОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 14. Величина кратности утверждается приказом начальника управления.

9.3. Должностные оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

9.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности МБОУ за отчетный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МБОУ может быть установлен рост средней заработной платы работников МБОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых управлением бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и заведующему библиотекой устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 5 настоящего Положения.

9.6. Руководителю МБОУ может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и заведующего библиотекой МБОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, заведующего библиотекой) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и заведующего библиотекой МБОУ устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя, его заместителей, заведующего библиотекой, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

9.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и заведующего библиотекой МБОУ размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальном сайте МБОУ не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель МБОУ обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, заведующего библиотекой и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и заведующего библиотекой МБОУ осуществляется на основании их письменных согласий.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание МБОУ формируется и утверждается руководителем МБОУ, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБОУ.

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

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

10.5. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится МБОУ, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лица №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лица № 1)

Согласовано
Председатель Профкома

Утверждаю
Директор МБОУ лица № 1

_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников
МБОУ лицея № 1

1. Профессиональная квалификационная группа
«Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2021 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	старший вожатый	8 587	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8 587	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8 587	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8 587	0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1

_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 2021 г.

_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 2021 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих МБОУ лица № 1

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2021 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка,	5 726	0,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2020 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Лаборант	5 823	0,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2021 года)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник	6 405	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано

Утверждаю

Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
и квалификационные разряды
по квалификационным уровням общих профессий рабочих
МБОУ лицея № 1

1. Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 января 2021 года)	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5 629 5 726 5 823	1 2 3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано

Утверждаю

Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников культуры
МБОУ лицея № 1

1. Профессиональная квалификационная группа
«Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

№ п/п	Должностные категории	Базовый оклад (с 1 января 2021 года)	Повышающий коэффициент*
Библиотекарь			
6	Третья категория	10 471	0,00

*Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Директор МБОУ лицея №1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и других педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2. Установленная учителям и педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация учителей и педагогических работников производится два раза в год – на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий, 1 сентября и 1 января соответственно.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

7. Оплата за ведение внеурочной деятельности по ФГОС рассчитывается путём умножения стоимости педагогической услуги (с учётом понижающего коэффициента) на наполняемость группы/класса и на количество фактически отведённых часов в месяце.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано

Утверждаю

Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ лицея № 1 применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ лицей № 1;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 Приложения № 7 к настоящему Положению.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ лицей № 1, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри

конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ лицеем № 1 самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано

Утверждаю

Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 2021 г.

Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы,
1	2
	педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-

	<p>производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях,</p>
1	2
	<p>связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопро-</p>	<p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические долж-</p>

сами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	ности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по
1	2
	производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и

социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2020г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах); Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование

или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 2021 г.

ПОРЯДОК проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в МБОУ лицее № 1 приказом руководителя создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем МБОУ лицея № 1 к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель МБОУ лицея № 1.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников МБОУ лицея № 1 проводится по форме тарификационного списка (Приложения № 15.1 и 15.2).

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания МБОУ лицея № 1.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в МБОУ лицее № 1, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются там, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается, исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих

выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образования). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
квалификационной категории

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	При наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта»	0,15
2.	При наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»	0,10

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №
1 имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
1

_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея №

_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
за наличие ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,15
2.	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «Народный», звание «Мастер спорта России международного класса», звание «Гроссмейстер России», при награждении почетным знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	0,075

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 2021 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер вы- платы
1	2	3
1.	При выслуге лет от 1 до 5 лет	5%
2.	При выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет	15%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

КОЭФФИЦИЕНТ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
учителям к окладу (должностному окладу)
в МБОУ лицее № 1

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	Педагогическим работникам лицея за работу в лицейских классах	до 15
2	За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	до 80

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
1

_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея №

_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 2021 г.

КРИТЕРИИ

для определения кратности при установлении должностного оклада
руководителя МБОУ лицея № 1

1. Кратность при установлении должностных окладов руководителей учреждений определяется управлением образования, в непосредственном подчинении которого они находятся, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1.1. Общеобразовательные учреждения:

Критерий для установления кратности (численность обучающихся)	Кратность
1	2
1001 и более	2
1	2
от 501 до 1000	1,8
от 201 до 500	1,5
до 200 (включительно)	1,3

1.2. При определении величины показателя «численность воспитанников (обучающихся)» учитывается среднегодовая плановая численность воспитанников (обучающихся).

Приложение № 16

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №
1 имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

№1

_____ З.И. Корж

лик

« ____ » _____ 2021 г.

г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ лицея

_____ Л.И. Бе-

« ____ » _____ 2021

г.

Положение

о распределении базовой части фонда оплаты труда, выплат стимулирующего, компенсационного характера, выплат за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной деятельности учителя, административного персонала педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 1 имени семи Героев Советского Союза, выпускников школы, г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. (Базовая часть)

2.1. Коэффициенты, учитывающие сложность и приоритетность предмета, возможное деление на группы, работу в лицейских классах:

Коэффициенты, учитывающие сложность и приоритетность предмета:

Наименование предмета	Величина повышающего коэффициента (П)	
	лицейские классы	общеобразов. классы
Математика (алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа)	1,15	1,10
Физика	1,15	1,10
Астрономия	1,10	
Русский язык	1,10	1,10

Литература	1,10	1,10
1 класс начальной школы (за исключением предметов: музыкальное искусство, изобразительное искусство, физическая культура, кубановедение)		1,10
Иностранные языки	1,05	1,05
История (история России, всеобщая история)	1,05	1,05
Обществознание	1,05	1,05
География	1,05	1,05
Химия	1,05	1,05
Биология	1,05	1,05
Информатика	1,05	1,05
2-4 класс начальной школы (за исключением предметов: музыкальное искусство, изобразительное искусство, физическая культура, кубановедение, ОРКСЭ)		1,05
Элективные курсы:		
Русский язык в формате ГИА	1,10	1,10
Физика и химия	1,15	
Алгебраические уравнения	1,15	1,10
Сечение в стереометрии	1,15	1,10
Введение в экономику	1,05	1,00
Химия и искусство	1,05	1,00
Экономика	1,05	1,05
Право	1,05	1,05
Основы правовых знаний	1,05	
Робототехника; основы инженерной графики	1,05	
Проектная и исследовательская деятельность	1,05	1,05
Выбор профессий		1,00
Информационная работа, профильная ориентация		1,00
Социально-экономический профиль		Химико-биологический профиль
Алгебра и начала анализа 1,15		Химия 1.15
Геометрия 1,15		Биология 1,15
Обществознание 1,15		Решение задач по химии 1,15
Введение в экономику 1,15		Экологический практикум 1,15
Финансовая грамотность 1,15		
Экономика 1,15		
Право 1,15		
Технологический профиль		
Информатика 1,15		

Повышающий коэффициент 1,15 за сложность и приоритетность физики, физики и химии, математики (алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа),

алгебраические уравнения, сечение в стереометрии, применяется в лицейских 5-11 классах.

2.2. Повышающий коэффициент за работу в лицейских классах до 1,15 (за исключением предметов: технология, кубановедение, физическая культура, ИЗО, музыка, ОРКСЭ).

Коэффициенты, учитывающие возможное деление на группы:

ЕСЛИ количество учащихся в группе равно	ТО коэффициент, учитывающий деление класса на группы (Г), должен быть равен
до 13 чел.	2,00
14 чел.	1,80
15 чел.	1,70
16 чел.	1,60
17 чел.	1,50
18 чел.	1,40
19 чел.	1,30
20 чел.	1,25
21 чел.	1,20
22 чел.	1,15
23 чел.	1,09
24 чел.	1,05

2.3. Коэффициент за осуществление деятельности по индивидуальному обучению обучающихся на дому - 1,2.

2.4. Коэффициент за осуществление деятельности по обучению детей-инвалидов с применением дистанционных технологий – до 1,8.

3. Система выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс МБОУ лица №1, включает в себя:

- а) выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности;
- б) выплаты стимулирующего характера;
- в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- г) материальная помощь.

А. Выплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности

А.1. За высокий уровень проведения внеклассных и внешкольных мероприятий – до 4000 рублей. Оценку работы учителя по критериям дает администрация лица совместно с профсоюзным комитетом.

Критерии:

1. организация воспитательной работы в классе, высокий уровень проведения классных часов и т.д.
2. работа по профилактике правонарушений, отсутствие состоящих на учете.
3. организация ученического самоуправления
4. работа с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций
5. проведение мероприятий по соблюдению техники безопасности
6. организация 100% питания учащихся и выполнение программы «Здоровье»
7. 100% занятость учащихся во внеурочное время
8. подготовка общешкольных мероприятий
9. высокий уровень организации дежурства по лицей и в столовой
10. наличие у всех учащихся класса школьной формы и сменной обуви
11. участие в трудовых десантах и субботниках
12. за высокое качество работы с документами
13. за сложность работы с определенным контингентом учащихся (сборный класс из разных школ; большое кол-во неблагополучных семей и т.д.).

А.2. За заведование кабинетом – до 1000 рублей. Оценку работы заведующего кабинетом по критериям дает администрация лицея совместно с профсоюзным комитетом.

Критерии:

1. соответствие кабинета санитарным и пожарным нормам и требованиям
2. соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций, планов эвакуации и т.д.)
3. наличие учебного и дидактического материала
4. наличие и использование технических средств обучения
5. сохранность мебели и оборудования
6. общее санитарное состояние кабинета
7. оформление кабинета
8. озеленение кабинета
9. соблюдение требований к кабинетам повышенной опасности.

А.3. За проверку тетрадей, в том числе:

При расчетах учитывается Стп, группа предметов, категория преподавателя, коэффициент за частоту и объем проверки, человеко/часы, поправочный коэффициент.

Предметы разбиваются по группам:

- I. Стп * k = 2,5 - русский язык и литература; алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа, математика (5,6кл.).
- II. Стп * k = 2 – (1,2,3,4) класс начальной школы, физика и химия, физика
- III. Стп * k = 1,5 - иностранный язык
- IV. Стп * k = 1 - химия, информатика, история, обществознание, право, экономика

V. $Стп * k = 0,5$ - биология, география, природоведение, кубановедение, Коэффициент за частоту и объем проверки тетрадей для 1 группы равняется 2, для 2 – 1,5.

Отсюда:

$Пт = Стп * 2,5 * A * 2 * Н$; (для предметов I группы)

$Пт = Стп * 2 * A * 1,5 * Н$; (для предметов II группы)

$Пт = Стп * 1,5 * A * Н$; (для предметов III группы)

$Пт = Стп * 1 * A * Н$; (для предметов IV группы)

$Пт = Стп * 0,5 * A * Н$; (для предметов V группы)

где Пт – проверка тетрадей

Стп – стоимость педуслуги

k – коэффициент по группе предмета

A - коэфф., учитыв. квалификационную категорию (данные по уже имеющейся методике)

2; 1,5; 1 - коэффициент за частоту и объем проверки.

Н – человеко/часы (в неделю)

Данная формула может корректироваться, исходя из существующего фонда оплаты труда комиссией по выплатам.

В случае недостаточного фонда заработной платы комиссия по распределению стимулирующих выплат может прибегать не к вышеназванной схеме, а использовать следующий механизм, в основе которого лежит предметная группа и процент от базовой части оплаты труда (оплата за педагогическую нагрузку) по тарификации:

№	Предметная группа	Процент от оплаты за пед-нагрузку
	русский язык, литература и профильные элективные курсы	30%
	Математика и профильные элективные курсы, начальная школа (русский язык, математика)	25%
	История, обществознание, физика, химия, биология, география, проекты	15%
	английский язык	12%
	Информатика, ОБЖ, кубановедение, астрономия, элективные курсы, , музыка	10%

A.4. Индивидуальная работа с одаренными и неуспевающими учащимися – до 3000 рублей.

A.5. За профилактику безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних - до 2000 рублей.

A.6 За исполнительскую дисциплину - до 1000 рублей.

Критерии: своевременная и качественная сдача различных видов отчётов, выполнение поручений, обусловленных задачами учебно-воспитательной деятельности.

Б. Выплаты стимулирующего характера

Б.1. Выплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия, в том числе:

За почетное звание «Заслуженный», «Народный» или при награждении почетными знаками "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "Отличник просвещения РФ", "Почетный работник общего образования РФ", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования РФ,

Устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,075 к оплате за учебную нагрузку.

Б.2. Таблица критериев оценки работы педагогических работников за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Сумма в руб.
	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	
1	наличие выпускников, получивших аттестаты особого образца, золотые и серебряные медали	до 3000
2	положительная динамика успеваемости обучающихся	до 3000
3	результаты государственной (итоговой) аттестации	до 3000
4	организация тьютерства педагогов	до 3000
5	пропаганда, подготовка, организация сдачи норм ГТО	до 3000
	Разработка 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, сохранение здоровья участников образовательного процесса	
1	организация и проведение семинаров, мероприятий по вопросам повышения качества образования, открытых уроков районного и краевого уровня	до 3000
2	обеспечение условий реализации: программ углублённого изучения предметов; обучения одарённых детей	до 3000

3	высокие результаты методической деятельности лица	до 3000
4	организация научной деятельности	до 3000
5	высокие результаты исследовательской деятельности	до 3000
6	обобщение передового опыта учителя на муниципальном и (или) краевом уровне	до 3000
7	эффективная работа ПМПК по созданию условий определения маршрута обучения обучающихся	до 3000
8	качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья педагогов и обучающихся	до 3000
9	организация обеспечения до 100% обучающихся горячим питанием	до 3000
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
1	развитие педагогического творчества – участие трудового коллектива в районных мероприятиях	до 3000
2	высокий уровень ведения пенсионного делопроизводства по своевременному выходу педагогов лица на пенсию	до 3000
3	выполнение функций лаборанта	до 3000
4	оформление листков нетрудоспособности	до 3000
5	организация дополнительных платных образовательных услуг	до 3000
6	наличие регулярно обновляемого Интернет-сайта и школьной газеты	до 3000
7	создание условий для обеспечения 100% лицензионной чистоты через систему контентфилтрации	до 3000
8	отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса	до 3000
9	обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и воинского учёта работников	до 3000
10	составление паспорта микрорайона МБОУ лица № 1	до 3000
11	ведение отчётности по организации питания обучающихся	до 3000
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		

1	организация наставничества	до 3000
2	организация качественного дежурства педагогов и администрации и создание безопасных условий обучения	до 3000
3	качественное составление расписания уроков в соответствии с СанПин	до 3000
4	организация внеурочной работы с обучающимися по подготовке к государственной итоговой аттестации	до 3000
5	высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	до 3000
6	организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	до 3000
7	молодой специалист	до 3000
8	участие в профессиональных сообществах учителей	до 3000
9	издание научно-методической литературы на основе собственного педагогического опыта	до 3000

Б.3 Критерии оценки работы педагогических работников за организацию дистанционного обучения детей-инвалидов

За обеспечение условий реализации дистанционного обучения, а также психологическое и социальное сопровождение детей-инвалидов, занимающихся на дому с применением дистанционных технологий – до 5000 рублей.

Б.4. Метод установления выплаты за выполнение функций классного руководителя

При расчёте выплаты за выполнение функции классного руководителя используется формула: **160 рублей * N**,

где 160 рублей – расчёт на 1 обучающегося

N – наполняемость класса.

В. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

4. Система выплат административного, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя:
- а) выплаты компенсационного характера;
 - б) выплаты стимулирующего характера;

4.1. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в случаях:

1	всем работникам за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	до 100%
2	за работу в ночное время	согласно трудовому законодательству
3	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	
4	за сверхурочную работу	

4.2. Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Критерии	Сумма в руб.
Выплата за организацию дистанционного обучения		
1	За обеспечение условий реализации дистанционного обучения, а также психологическое и социальное сопровождение детей-инвалидов, занимающихся на дому с применением дистанционных технологий	до 5000
2	за руководство организацией дистанционного обучения детей-инвалидов	до 5000
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
Сложность и напряженность выполняемой работы		
Заместители директора по УВР, ВР, НМР	организация работы лица по передовым технологиям и участие во Всероссийских конкурсах	до 3000
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 3000
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 3000
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (научно-методический совет, педаго-	до 3000

	гический совет, органы ученического самоуправления, родительской общественности	
	составление расписания уроков и осуществление их замены	до 3000
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3000
	участие в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах и подготовку документов	до 3000
	подготовка и проведение муниципальных, зональных и краевых семинаров	до 3000
	оказание консультативной помощи руководящим и педагогическим работникам других образовательных учреждений	до 3000
Заместитель директора по АХР	привлечение внебюджетных средств на развитие инфраструктуры лицея	до 4000
	создание условий для реализации программы «Доступная среда»	до 4000
	контроль экономии энергоресурсов	до 4000
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицея	до 4000
	обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 4000
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 4000
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 3000
	проведение индивидуальных консультаций с родителями и обучающимися	до 3000
	организация работы по профилактике наркомании, табакокурения, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений	до 3000
	работа по организации выполнения программ «Здоровье», «Одарённые дети», «Доступная среда»	до 3000
Преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, старший	организация воинского учёта	до 2000
	проведение работы по антитеррористической безопасности	до 2000
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 2000
	пропаганда, подготовка, организация сдачи норм ГТО	до 2000

вожатый	качественное проведение общешкольных массовых мероприятий	до 2000
	организация выставок, экскурсий, других внеклассных мероприятий	до 2000
	качественное и результативное участие в городских и районных мероприятиях	до 2000
Заведующая библиотекой, библиотекарь	участие в школьных и районных мероприятиях	до 3000
	оформление тематических выставок	до 3000
	интенсивность труда в начале и конце учебного года	до 3000
	пропаганда чтения как формы организации культурного досуга	до 3000
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	интенсивность труда	до 3000
	за работу с архивом	до 3000
	работа с ИС СГО и Е-услуги	до 3000
	проведение генеральных уборок	до 3000
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 3000
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3000
	подготовка инфраструктуры МБОУ лицея № 1 к государственной итоговой аттестации	до 3000
	мелкий ремонт	до 3000
	экономия энергоресурсов	до 3000
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	до 4000
	За выполнение важных и (или) срочных работ	до 4000

Условие и порядок отмены выплат стимулирующего характера

1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года либо нового календарного года.
2. Размеры стимулирующих выплат за качество работы могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников ежемесячно и фонда заработной платы.
3. Выплаты, установленные работнику в начале учебного и календарного года, могут быть отменены или уменьшены:
 - в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
 - в связи с ухудшением качества работы;
 - в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

В. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

- В.1. Премия по итогам работы (полугодие, год)
- В.2. Премия за качество выполняемых работ.
- В.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Г. Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работнику в случаях:

- 1) смерти близких родственников – до 2000 рублей;
- 2) необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных средств – до 2000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 17
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,

выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ____ » _____ 2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ____ » _____ 2021 г.

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя его заместителей (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБОУ, его заместителей.

2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится МБОУ, и определяется с учетом:

социальной значимости МБОУ или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами МБОУ.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБОУ (без руководителя, его заместителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выра-

ботке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителя, заведующего библиотекой, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя, заведующего библиотекой учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, заведующего библиотекой, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, заведующего библиотекой структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени,

и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

общеобразовательного учреждения лицея №1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования Славянский
район (МБОУ лицея № 1)

Согласовано
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
« ___ » _____ 202__ г.

Утверждаю
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И. Белик
« ___ » _____ 202__ г

***Перечень
должностей педагогических работников, по которым
при оплате труда учитывается квалификационная
категория за выполнение педагогической работы
по должности с другим наименованием в случаях,
если по выполняемой работе совпадают
должностные обязанности, 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; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
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)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных	Учитель, преподаватель (при выполнении

<p>организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>нии учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Согласовано
 Председатель ПК
 З.И. Корж
 « ___ » _____ 2021г.

Утверждаю
 Директор МБОУ лицея № 1
 Л.И. Белик
 « ___ » _____ 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей, подлежащих периодическому
 медицинскому осмотру

№ п/п	Наименование должности, профессии	Периодичность
1.	Директор	1 раз в год
2.	Заместители директора	1 раз в год
3.	Учитель	1 раз в год
4.	Заведующий библиотекой	1 раз в год
5.	Преподаватель-организатор ОБЖ	1 раз в год
6.	Педагог-психолог	1 раз в год
7.	Социальный педагог	1 раз в год
8.	Педагог дополнительного образования	1 раз в год
9.	Старший вожатый	1 раз в год
10.	Библиотекарь	1 раз в год
11.	Лаборант	1 раз в год
12.	Секретарь-машинистка	1 раз в год
13.	Электроник	1 раз в год
14.	Специалист по кадрам	1 раз в год
15.	Специалист по охране труда	1 раз в год
16.	Делопроизводитель	1 раз в год
17.	Гардеробщик	1 раз в год
18.	Уборщик служебных помещений	1 раз в год
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год
20.	Дворник	1 раз в год
21.	Вахтёр	1 раз в год
22.	Сторож	1 раз в год

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
_____ З.И. Корж
«__» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лица № 1
_____ Л.И. Белик
«__» января 2021 г.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств
(утверждены приказом Министерства здравоохранения
и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

Наименование должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
уборщик служебных помещений рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий дворник лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями (для мытья рук)	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ З.И. Корж

Белик

« ____ » января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лицея № 1
_____ Л.И.

« ____ » января 2021 г.

Нормы
бесплатной выдачи сертифицированных специальной
одежды, обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
или связанных с загрязнением
(утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ
от 9 декабря 2014 г. N 997н)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1	Дворник	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

3	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Рукавицы брезентовые или с полимерным покрытием	4 пары
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
			до износа

4	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 1 на 2021 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Сумма затрат /руб./	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1	Обучение руководителя и специалистов учреждения (в соответствии с требованиями нормативных документов).	20000	третий квартал	Л.И. Белик
2	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников.	220000	1 раз в год (первый квартал)	Соломаха Р.С.
3	Приобретение нормативной документации по вопросам охраны труда.	3000	третий квартал	Корж З.И.
4	Приобретение аптечек доврачебной помощи.	5000	третий квартал	Соломаха Р.С.
5	Оформление уголка по охране труда.	1000	третий квартал	Васьков А.А.
6	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	20 000	первый квартал	Соломаха Р.С.
7	Обеспечение работников связанных с загрязнением смывающими и обезвреживающими средствами.	10 000	1 раз в квартал	Соломаха Р.С.
8	Обучение работников учреждения вопросам охраны труда.	5000	третий квартал	Васьков А.А.
ИТОГО		254030		

Подписи сторон:

Директор МБОУ лица № 1
Л.И. Белик

Председатель профкома
З.И. Корж

"ПРИЛОЖЕНИЕ № 15.1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения лицей № 1
имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район (МБОУ лицей № 1)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК УЧИТЕЛЕЙ-ПРЕДМЕТНИКОВ
на " ____ " _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия имя отчество	Наименован ие должности, преподавае мый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательно го учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогич еской работы на начало учебного года (число лет)	Квал ифик ацион ная катег ория	Базов ый оклад (базо вый долж ностн ой оклад)	Проф ессио нальн ый квали фика цион ный урове нь	Оклад (должностной оклад) в соответствии с квалификационн ым уровнем за норму часов в неделю	Число часов в неделю		
									I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)".

Зарботная плата в месяц за педагогическую нагрузку			Итого за педагогическую нагрузку	Выплата за квалификационную категорию	Персональная выплата	Выплата за учёную степень, почётное звание	Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ	Стимулирующая выплата за выслугу лет	Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда
I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы								
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23

Компенсационная выплата специалисту за работу в сельской местности	Выплата за специфику работы	Заработная плата с учетом выплат (графа 16- графа 25)	Стимулирующая выплата за				Итого заработная плата в месяц (графа 26 - графа 30)
			проверку письменных работ	классное руководство	заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	другую дополнительную работу	
24	25	26	27	28	29	30	31

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

на «__» _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие учёной степени, почетного	Стаж тренерско-преподавательской (педагогической) работы	Квалификационная категория	Минимальный размер оклада (должностного оклада)	Профессиональный квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад) в соответствии с квалификационным уровнем за норму часов в неделю	Объем учебно-тренировочной работы (педагогической работы)	
									Часы ²	процент от ставки заработной платы ¹
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ИТОГО									

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

¹ Заполняется при оплате за одного занимающегося.

² Заполняется при оплате по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы.

Начальник управления образования

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12.2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений и
муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Славянский район

Итого заработная плата с учётом учебно-тренировочной работы (педагогической работы)	Выплата за квалификационную категорию	Персональная выплата	Выплата за учёную степень, почётное звание	Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ	Стимулирующая выплата за выслугу лет	Компенсационная выплата за работу с вредными условиями труда	Компенсационная выплата специалистам за работу в сельской местности	Выплата за специфику работы	Заработная плата с учетом выплат (графа 12-графа 21)
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

В.И. Титаренко

**Приложение к тарификационному списку
тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей
на «__» _____ 20__ года**

№ п/п	Ф.И.О. тренера- преподават еля	Вид спорта <***>	СОЭ		НП (этапы)				УТ (этапы)					
					1		2		1		2		3	
			к-во уч-ся	нормат ив оплаты труда в %										
1														
2														

Руководитель учреждения _____ (Ф.И.О.)

Главный бухгалтер _____ (Ф.И.О.)

Сокращения:

Этапы подготовки: СОЭ - спортивно-оздоровительный этап

НП - начальной подготовки

УТ - учебно-тренировочный

СС - спортивного совершенствования

ВСМ - высшего спортивного мастерства

Начальник управления образования

УТ (этапы)				СС (этапы)						ВСМ		Всего уч-ся	Объем учебно- тренирово чной работы в процентах
4		5		1		2		3		к-во уч-ся	нормати в оплаты труда в %		
к-во уч-ся	нормат ив оплаты труда в %			к-во уч-ся	нормати в оплаты труда в %								

В.И. Титаренко

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на " ____ " _____ 20__ года

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Наименование должности	Фамилия, имя, отчество	Количество штатных единиц	Базовый должностной оклад	Профессиональный квалификационный уровень (ПКУ)	Оклад (должностной оклад) с ПКУ*	Выплаты стимулирующего характера		
							за квалификационную категорию	за качество выполняемых работ	за выслугу лет
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

* профессиональный квалификационный уровень

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15.2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
лицей № 1 имени семи Героев Советского Союза,
выпускников школы, г. Славянска-на-Кубани
муниципального образования
Славянский район
(МБОУ лицей № 1)

Выплаты компенсационного характера					Итого зароботная плата в месяц
за работу с вредными условиями труда	за работу в ночное время	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	специалистам за работу в сельской местности	за специфику работы	
11	12	13	14	15	16