

Руководитель (директор) -

Кияшко Е. В.

(подпись) _____ Ф.И.О.)
«20» 12 2023 г.

Печать



Председатель профсоюзного комитета

Мирабян Л. М.

(подпись) _____ Ф.И.О.)
«20» 12 2023 г.

Печать



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
гимназия №8**

муниципального образования город Новороссийск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <u>г. Новороссийск</u> " <small>наименование муниципального образования</small>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>20.12.2023</u> № <u>177</u>
<u>Вед. Сметовичев С.А.</u> / <small>наименование должности, подпись, Ф.И.О.</small>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназия № 8 муниципального образования город Новоросси́йск**.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Княшко Елены Викторовны** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Мирабян Лусине Мартиросовны**.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на **3 года** и вступает в силу с **20.12.2023 года** (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в Фонд пенсионного и социального страхования РФ по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. 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.

3.2. 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).

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 тысяч рублей первый год, второй год в размере 2000 тысяч рублей и третий год в размере 1000 тысячи рублей сроком на три года. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени

(педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад) независимо от объема педагогической нагрузки.

Молодых специалистов:

- обеспечивать методическим сопровождением в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщины устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

4.1.5. 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).

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

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

4.1.7. 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.

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

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

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.1.9. 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.

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная и пятидневная*) с (*соответственно с одним и двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*).

4.1.12. 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.

4.1.13. 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.

4.1.14. 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).

4.1.15. 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 установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

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

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

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

4.1.18. 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).

4.1.19. 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.

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и

последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.1.21. 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.

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

4.1.24. 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.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 3).

4.2. Стороны договорились:

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.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 3).

4.2. Стороны договорились:

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Ст. 263 ТК РФ.

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

- рождения внуков - 1 календарных дней;

- бракосочетания работников - 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников - 1 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарных дней;

- членам профкома - 1 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 1 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из внебюджетных средств в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 1 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 1 календарных дня;

- внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 1 календарных дня;

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет 30 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3/ Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 4*), разработанного на основании *Положения об отраслевой системе* оплаты труда: /Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края»; «Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»; «Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края»; /«Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 04.08. 2021 года № 4689

«Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск»;

5.1.4. Оплата труда медицинских (при наличии), библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в (Краснодарском крае или указать наименование муниципального образования). Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

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.

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

5.1.9. 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.

5.1.10. 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. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих

вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.1.11. 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 № 5*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.12. 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;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам согласно положению об оплате труда.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. 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.

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

6.1.3. «При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника после увольнения превышает один месяц выплачивается ему средний месячный заработок или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся за этот месяц.

В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, уволенному работнику выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения» (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение в размере 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

населения, уволенному работнику выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения» (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение в размере 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере от 1000 до 3000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами до 3000 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.223 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 6*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и 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, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г. № 467 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 7,8*).

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

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

7.1.17. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (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.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. 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);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (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 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);

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

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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Руководитель (директор)


 (подпись) _____ Ф.И.О.)
 «20» 12.01.2023 г.
 Печать

Председатель профсоюзного
комитета


 (подпись) _____ Ф.И.О.)
 «20» 12.01.2023 г.
 Печать

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ гимназии № 8

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливается единый трудовой распорядок работников МБОУ гимназии № 8.

1.2. Правила составлены в соответствии

- ст. 100 Трудового кодекса РФ,
- ч. 7 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
- п. 19.34 Приложения к рекомендациям письма № ИР-170/17
- Коллективным договором МБОУ гимназии № 8,
- Уставом МБОУ гимназии № 8,
- должностными инструкциями работников,
- иными нормативными правовыми актами.

1.3. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников МБОУ гимназии № 8, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Правила утверждены директором МБОУ гимназии № 8 с учетом мнения профсоюзной организации гимназии.

1.6. При приеме на работу администрация гимназии обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к действующему коллективному договору МБОУ гимназии № 8.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с гимназией.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и гимназии.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При поступлении на работу работник предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1

Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и

безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом гимназии;
- настоящими Правилами;
- Коллективным договором;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты его труда;
- инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.1.7. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в гимназии.

2.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в гимназии. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учета личного состава.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции директора, на основании требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в течение этого срока.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Увольнение работников

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию гимназии письменно за две недели.

2.3.3. При расторжении трудового договора директор гимназии издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на

бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

3. Права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

3.1.2. обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с Постановлением администрации города Новороссийска;

3.1.4. предоставление Учреждению права осуществлять следующие действия с персональными данными: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование и уничтожение, а также на предоставление Учреждению следующего перечня персональных данных:

- фамилия, имя, отчество
- дата рождения
- пол
- домашний адрес
- контактные телефоны
- ИНН
- номер карточки ГПС
- паспортные данные
- все документы для формирования личного дела;

3.1.5. участие в работе органов самоуправления Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;

3.1.6. на уважение своей чести и достоинства;

3.1.7. поощрения за добросовестный труд в установленном в Учреждении порядке;

3.1.8. выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество образовательно-воспитательного процесса;

3.1.9. пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, Интернет и другими источниками информации в порядке, установленном в Учреждении;

3.1.10. прохождение добровольной аттестации на квалификационную категорию;

3.1.11. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работник обязан (ст.21 ТК РФ):

3.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором;

3.2.2. Соблюдать данные правила внутреннего трудового распорядка;

- 3.2.3. Строго соблюдать установленные в «Учреждении» локальные акты «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса» и другие локальные акты, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь ст. 189-195 ТК РФ;
- 3.2.4. Не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной тайной «Учреждения», персональные сведения работников школы;
- 3.2.5. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности «Учреждения», без разрешения «Работодателя».
- 3.2.6. Способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в «Учреждении».
- 3.2.7. В случае увольнения без уважительных причин, возместить затраты, связанные с его обучением, оплаченным «Работодателем» (курсовой подготовки, получением дополнительного образования, профессиональной переподготовки работника), (ст. 249 ТК РФ), если не прошло 3 года со дня прохождения курсовой подготовки.
- 3.2.8. Соблюдать права и свободы обучающихся в период образовательного процесса;
- 3.2.9. Своевременно оповещать администрацию гимназии о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
- 3.2.10. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- 3.2.11. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- 3.2.12. Обеспечивать достижение установленных учреждению и Работнику ежегодных значений показателей;
- 3.2.13. Представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;
- 3.3. Работникам гимназии в период организации образовательного процесса запрещается:
- 3.3.1. закрывать дверь изнутри на ключ (задвижку);
- 3.3.2. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 3.3.3. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- 3.3.4. удалять обучающихся с уроков, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;
- 3.3.5. курить в помещениях и на территории гимназии;
- 3.3.6. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- 3.3.7. отвлекать работников гимназии в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью гимназии;
- 3.3.8. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- 3.3.9. заниматься на территории гимназии репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с администрацией гимназии.

4. Права и обязанности работодателя

- 4.1. Работодатель имеет право:
 - 4.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
 - 4.1.2. принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - 4.1.3. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - 4.1.4. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
 - 4.1.5. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.
- 4.2. Работодатель обязан:
 - 4.2.1. предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
 - 4.2.2. обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Федерации;
 - 4.2.3. обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
 - 4.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
 - 4.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - 4.2.6. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
 - 4.2.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Режим работы и время отдыха

- 5.1. Режим работы гимназии определяется Уставом, Трудовым договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора.
- 5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, настоящими

Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы гимназии.

5.3. Работнику устанавливается режим рабочего времени согласно тарификации с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.

5.4. Администрация гимназии предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 1,0 ставки, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 20 мин до начала его уроков. Урок начинается со звонком, прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

5.6. В гимназии устанавливается и пятидневная и шестидневная рабочая неделя (согласно календарному графику).

5.6.1. Занятия в гимназии проводятся в две смены.

5.6.2. Время начала первой смены: 08:00, второй – 13.40

5.6.3. Продолжительность урока – 40 минут, 1 перемена для питания по 20 минут в каждой смене.

5.7. Продолжительность рабочей недели

5.7.1. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность нормированного дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.7.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором гимназии по согласованию с профсоюзной организацией.

5.8. Рабочее время педагогического работника

5.8.1. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).

5.8.2. Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.8.3. К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:

- заседание педагогического совета;
- административное, производственное совещание;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;

- родительское собрание и собрание коллектива учащихся;
- внеурочное и внеклассное мероприятие;
- работа на экзаменах, мониторингах, административных и городских контрольных работах, ВПР, ГИА, предметных олимпиадах;
- проверка учителем материалов экзаменов, мониторингов, административных и городских контрольных работах, ВПР, ГИА, предметных олимпиадах;
- дежурство педагогов по гимназии.

5.9. Устанавливается дни совещаний, согласно, производственному календарю МБОУ гимназии № 8. Посещение всех видов совещаний обязательно для педагогических работников.

5.10. Директор привлекает педагогических работников к дежурству по гимназии.

5.10.1. График дежурств утверждается директором по согласованию с профсоюзной организацией и вывешивается на видном месте.

5.10.2. Дежурство педагогов начинается за 30 минут до начала занятий обучающихся на посту 1 этажа при входе в гимназию (учитель организует дежурство дежурного класса; встречает учащихся, осуществляет контроль соблюдения дисциплины, сохранности имущества, предотвращения несчастных случаев, фиксирует опоздания на уроки, доносит необходимую информацию до дежурного администратора)

5.10.3. Дежурный учитель во время перемен находится на своём посту, определённом графиком дежурств, с целью осуществления контроля соблюдения дисциплины, исполнения локального акта о единой школьной форме обучающихся, контроль сохранности имущества, предотвращения несчастных случаев, доносит необходимую информацию до дежурного администратора.

5.11. Из числа заместителей директор гимназии назначает дежурных администраторов.

5.11.1. Дежурный администратор исполняет свои обязанности согласно графику дежурств, утвержденному приказом директора.

5.11.2. Дежурный администратор приходит в школу к 07.30 и дежурит до окончания последнего урока второй смены.

5.11.3. Дежурный администратор начинает дежурство на посту 1 этажа при входе в гимназию (встречает учащихся, осуществляет контроль своевременности прихода работников, координирует работу с посетителями, родителями, педагогами, отдаёт распоряжение диспетчеру по расписанию в случае невыхода педагога на работу, корректирует получает информацию до дежурного администратора).

5.11.4. Во время перемен дежурный администратор обходит гимназию и контролирует дежурство педагогов.

5.11.5. Во время своего дежурства дежурный администратор решает вопросы, связанные с субъектами образовательного процесса, если это входит в его компетенцию в ином случае ставит в известность директора или лицо, исполняющее функциональные обязанности директора.

5.12. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический

работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.13. Работникам гимназии предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

5.13.1. сроком не менее 28 календарных дней.

5.13.2. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.13.3. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

5.13.4. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с момента издания приказа о приеме на работу.

5.13.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, согласованным с работодателем.

5.13.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.13.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, либо удерживается излишне начисленные отпускные за предоставленные авансом дни отпуска.

5.13.8. Отзыв из отпуска может быть осуществлен по согласованию сторон в связи с производственной необходимостью. Неиспользованные дни отпуска по желанию работника могут быть предоставлены в другое время.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника руководителю Учреждения. Возможность предоставления данных отпусков его продолжительность определяется «Работодателем».

5.14.1. Предоставляется отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3-х календарных дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3-х календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5-ти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службе, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней (по согласованию с работодателем);
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней.

5.15. В дополнение к установленной годовой\недельной учебной нагрузке по соглашению сторон работник может осуществлять замещение временно отсутствующих учителей по приказу директора ОУ с последующей компенсацией в форме оплаты за проведенные часы.

5.16. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается ОУ к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника в соответствии с планами работы Учреждения и должностными обязанностями Работника. С согласия Работника в период каникул он может выполнять другую работу. График работы Работника в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно постановления Администрации города Новороссийска по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Оплата труда (заработная плата) включает:

6.2.2. базовую часть – рассчитанную на основе ученико-часа для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс,

6.2.3. компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения. Заработная плата работникам МБОУ гимназии №8 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.2.4. выплаты стимулирующего характера

6.2.5. иные выплаты стимулирующего характера

6.2.6. иные выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, связанные с предоставлением социальных льгот

6.3. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором и коллективным договором.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными и отраслевыми наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.3. Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

7.3.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующему основанию.

7.3.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

7.3.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.3.4. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.3.5. В случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) Работник несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством.

7.3.6. Работник несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

8.1. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся каждую третью среду месяца. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

8.2. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания школьных методических объединений учителей должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

8.3. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников гимназии и родителей (законных представителей) обучающихся.

8.4. Проведение общешкольных праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 20.00 часов.

8.5. Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время мероприятия.

9. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

Директор МБОУ гимназия №8


 (подпись) Ф.И.О.)

«20» 11 2023 г.

Печать

Председатель профсоюзного комитета МБОУ гимназия №8


 (подпись) Ф.И.О.)

«20» 11 2023 г.

Печать

ПЕРЕЧЕНЬ
 должностей работников с ненормированным рабочим днем и
 продолжительность предоставляемого им ежегодного
 дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Основание предоставления
1	2	3	4
1.	Директор	10	ст.119 ТК РФ и п.6.6. Отраслевого городского Соглашения
2.	Зам.директора по АХЧ	7	ст.119 ТК РФ и п.6.6. Отраслевого городского Соглашения
3.	Ведущий экономист	7	ст.119 ТК РФ и п.6.6. Отраслевого городского Соглашения
4.	Делопроизводитель	7	ст.119 ТК РФ и п.6.6. Отраслевого городского Соглашения

Директор МБОУ гимназия №8



(подпись) Ф.И.О.)
«20» _____ 2023 г.
Печать

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ гимназия №8



(подпись) Ф.И.О.)
«20» _____ 2023 г.
Печать

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципальной бюджетной общеобразовательной организации гимназии № 8.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности учитель имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников

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

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБОУ гимназии № 8 за два месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки

при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

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

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

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

№ _____

Министерство просвещения Российская Федерация
Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.
Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 8

Локальные акты

Принято на собрании общего трудового коллектива.
Протокол № 4 от 20.12.2023
Согласовано председателем профсоюзного
комитета МБОУ гимназия № 8 Мирабян Л. М.

Утверждено приказом № ОД от 20.12.2023
Директор МБОУ гимназии №8 Е.В.Кияшко



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ гимназия № 8
от 29 сентября 2023 года
(действует с 01.10.2023)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Краснодарского края от 22 декабря 2021 года №4616-КЗ "О краевом бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов";
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края»
- Постановлением администрации муниципального образования город Новорossiysk от 04 августа 2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новорossiysk»;

1.1. Положение устанавливает принципы построения системы оплаты труда педагогических работников муниципального учреждения, связанных с учебным процессом (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку); работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

1.2. Положение включает в себя:

- определение фонда оплаты труда, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, норматива подушевого финансирования;

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

1.3. Оплата труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с первичной профсоюзной организацией учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Настоящее Положение об оплате труда учреждения разработано в соответствии с указанными выше правовыми актами и не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального и краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2023 года. По решению МБОУ гимназии № 8 отдельные пункты Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

2. Размер фонда оплаты труда МБОУ гимназия № 8 (далее – гимназия № 8) на год определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = ((27897 * A * 1,038) + (27897 * B * 1,138) + (27897 * B * 1,1) + (27897 * Г * 1) * 95,0\%, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда гимназии № 8;

27897 – норматив подушевого финансирования на одного учащегося для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края.

А - Число уч-ся в классах, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

1,038- Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в классах ФГОС.

Б - число учащихся в гимназических классах с углубленной подготовкой по определенному направлению, реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

1,138- Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в гимназических классах с углубленной подготовкой по определенному профилю (за исключением углубленной подготовки по иностранному языку), реализующих программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

В - Число учащихся в профильных классах с углубленной подготовкой по определенному направлению.

1,1 - Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в гимназических классах с углубленной подготовкой по определенному направлению.

Г – число учащихся обучающихся на домашнем обучении.

1 – поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, обучающихся на домашнем обучении.

Доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая гимназией №8 самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей. При определении доли фонда оплаты труда учитывается наличие гимназических классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда составляет не более 95%.

Доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе составляет не менее 5%

3. Фонд оплаты труда гимназии № 8 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ = ФОТп + ФОТпр - ФОТцентр.$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда гимназии;

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

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

4. Директор гимназии № 8, в соответствии со с.28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание гимназии в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда гимназии №8 в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливается в размере не менее 70 % от фонда оплаты труда гимназии;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 30 % от фонда оплаты труда гимназии.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора гимназии.

5. Данное соотношение может быть изменено гимназией № 8 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$, где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

7. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков + доплата к базовому окладу(педнагрузке) устанавливаемая пропорционально педагогической нагрузке – 18 часов 115 руб.) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

- проверка тетрадей учащихся;
- заведование кабинетами, мастерскими, музеем;
- руководство методическими объединениями, научными обществами
- наставничество над молодым специалистом;
- внеурочная деятельность в соответствии с ФГОС

Размер доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения по с учётом мнения профсоюзного комитета самостоятельно. Расходование средств осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 26 ноября 2010 г. № 1241 «О внесении изменений в ФГОС начального общего образования», в целях создания условий для развития системы дополнительного образования в гимназии внесена дополнительная внеурочная деятельность.

Оплата часов, отведенных на внеурочную деятельность учителей в соответствии с ФГОС (письмо департамента образования и науки Краснодарского края № 47-9599/10 14 от 28.08.2010г.) оплачивается из расчета:

$Д_{вн} = СТП * У_k * Ч$, где

Д_{вн} - доплата за внеурочную деятельность;

СТП – стоимость педагогической услуги;

У_к – количество учащихся в классе;

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

СТП для оплаты часов отведенных на внеурочную деятельность 5,17.

8. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала состоит из базовой (тарифной) части и стимулирующей части, выплат компенсационного характера.:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(ст)$, где :

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(ст) – стимулирующая часть ФОТпр.

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) - ДВ) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и обучения на дому).

Учебный план разрабатывается гимназией № 8 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (нормы СанПиНа).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент 0,905, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется гимназией № 8 самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

1 ученико-час (урок+перемена) равен одному астрономическому часу.

10. Стоимость педагогической услуги составляет 5,17.

11. Заработная плата учителя (должностной оклад), осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times Г + УЗ + ДВ + КВ$, где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению гимназии.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы по предметам иностранных языков, технологии и информатике (значение Г - 2,0 при наполняемости в группе от 1-21 человек; свыше 21 человека в группе коэффициент не применяется);

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы по углубленным, профильным предметам (значение Г - 3,0 при наполняемости в группе от 1-15 человек; от 16 до 21 значение Г – 2,0, свыше 21 человека коэффициент не применяется);

УЗ – сумма доплат за ученую степень и почетные звания;

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

КВ- сумма компенсационных выплат

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

12. При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении при наполняемости 25 и более человек.

Возможно деление при наполняемости менее 25 человек при учебной (производственной) необходимости, а также при наличии финансовой возможности учреждения

В этом случае педагогическая нагрузка в месяц определяется с учетом коэффициента Г-2,0, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", требуется письменное согласие работника.

13. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно отраслевой системе оплаты труда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей педагогических работников, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

Доб = Окл / УчН * Кч, где

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ) - 8472 руб.

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов, согласно учебного плана.

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

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, требуется письменное согласие работника.

1 учебный час (40 мин. урок + перемена) равен 1 астрономическому часу.

15. Должностной оклад директора гимназии устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

Ор = Осрп x К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад учителей, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок) и фактического количества учителей;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Гимназия № 8 относится ко 2-й группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек).

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда директора гимназии устанавливаются управлением образования.

Управление образования устанавливает выплаты стимулирующего характера, с учетом показателей деятельности гимназии, выполнения муниципального задания.

Размер премирования директора гимназии, порядок и критерии премиальных выплат устанавливает Управление образования администрации Муниципального образования город Новороссийск, один раз в год по состоянию на 01 января в дополнительном соглашении к трудовому договору директора

Премирование директора осуществляется в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала.

16. Должностные оклады заместителей директора, устанавливаются в размере не более 70% от должностного оклада директора гимназии с учетом количества должностей заместителей директора в штатном расписании гимназии. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора гимназии в процентном или рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, оплата труда которых до 1 декабря 2008 года осуществлялась на основе единой тарифной сетки, с 1 декабря 2008 года производится в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда (ред. от 07.04.14, с изм. От 15.01.15г.)» и от 27 ноября 2008 года «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края». На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор гимназии устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 руб.		
	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	0,08
	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	0,09
	4 квалификационный уровень Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь,	0,10

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 5956 руб.		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	0,00

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 6056 руб.		
2 квалификационный уровень	Техник, лаборант, инженер по охране труда	0,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 6662 руб.		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист.	0,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» - ведущий экономист	0,2
5 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	0,3

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициента по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, доплата к окладу – 115 рублей (за ставку 18 часов или пропорционально учебной нагрузки) образует новый оклад.
Определение размера оклада, ставки заработной платы:

Для 2-квалификационного уровня:

$8472 * 1,08 \text{ (ПКУ)} + 115 \text{ рублей} = 9264,76 \text{ рублей}$ (социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)

Для 3-квалификационного уровня:

$8472 * 1,09 \text{ (ПКУ)} + 115 \text{ рублей} = 9349,48 \text{ рублей}$ (педагог психолог)

Для 4-квалификационного уровня:

$8472 * 1,1 \text{ (ПКУ)} + 115 \text{ рублей} = 9434,20 \text{ рублей}$ (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог библиотекарь)

Для учителей, ведущих обучение на дому, оклад устанавливается без 115 рублей и равен:

Для 2-квалификационного уровня:

$8472 * 1,08 \text{ (ПКУ)} = 9149,76 \text{ рублей}$

Для 3-квалификационного уровня:

$8472 * 1,09 \text{ (ПКУ)} = 9234,48 \text{ рублей}$

Для 4-квалификационного уровня:

$8472 * 1,1 \text{ (ПКУ)} = 9319,20 \text{ рублей}$

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, которые образуют новый оклад.

Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня – 5 855 руб.	
1 квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по уборке зданий, гардиробщик
2. Общие профессии рабочих второго уровня – 5 956 руб.	
1 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

18. Педагогическим работникам, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

19. Работникам, относящимся к категориям педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом могут быть установлены стимулирующие надбавки и выплаты:

- стимулирующая надбавка за наличие почетного звания;
- стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая доплата отдельным категориям работникам организаций (губернаторская);
- ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам;
- персонально повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

19.1. Стимулирующая доплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, которые имеют награды (медали) и почетные грамоты Министерства просвещения РФ.

Почетный работник общего образования РФ 1000 рублей

Отличник народного просвещения 1000 рублей

За службу образования 500 рублей

19.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям и минимальным и максимальным пределами не ограничиваться.

19.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет- 15 %.

Стимулирующие надбавки устанавливается 2 раза в год по данным на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), производятся сотрудникам, для которых работа в школе является как основной, так и по совместительству.

19.4. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджета – устанавливается педагогическим работникам за счет средств краевого бюджета и составляет 4000 рублей. Размер устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

Стимулирующая выплата в размере 4000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах стимулирующая выплата выплачивается за выполнение этих функций в каждом классе.

Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

19.5. Стимулирующая выплата за выполнения функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам из средств федерального бюджета и составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплата одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»).

Стимулирующая выплата в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе.

Классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущий учебные занятия в данном классе.

Временное замещение длительно (более 3х дней) отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов либо отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Осуществляется преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год.

Осуществляется информирование каждого педагогического работника о том, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство путем определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

19.6. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников – 3000 рублей Выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, уборщик служебных помещений, дворник) из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников (учитель) из расчета 8000 рублей в месяц;

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

19.7. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы заключенного по 1 сентября соответствующего года. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся на 01 августа текущего года длительном отпуске сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия им штатной должности в размере не менее 0,5 ставки, без учета отработанного времени. При занятии штатной должности менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности.

Выплата осуществляется в размере 5 750 рублей.

19.7. Персонально 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 персонально повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МБОУ гимназия № 8 в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не должен быть более 3,0.

20. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам

Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет включительно в течении двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, поступившие на работу по специальности в первые.

Перечень должностей: логопед, педагог дополнительного образования, педагог библиотечарь, педагог-организатор, педагог психолог, советник директора по воспитанию, социальный педагог, учитель.

Статус молодого специалиста действует в течении трех лет. Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога другую муниципальную образовательную организацию.

В случае призыва молодого педагога на военную службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется при выходе на работу, при условии сохранения за педагогом основного места работы и должности.

Выплата осуществляется в размере 3000 рублей.

21. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность

Устанавливается педагогическим работникам:

- за заведование кабинетом
- за проверку тетрадей
- за методическое объединение
- за наставничество
- доплата ФГОС

22. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу с вредными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;

- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- доплата до минимального размера оплаты труда. ё

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

Согласно статье 151 Трудового кодекса РФ (далее ТК) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК). Согласно статье 60.2 ТК с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

23. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным и праздничным датам.

Премирование осуществляется по решению директора гимназии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

23.1 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - проведение качественной подготовки и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью гимназии;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий.
- Максимальным размером премия не ограничена.

23.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

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

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социально развития Российской Федерации.

23.3 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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 и срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Максимальным размером премия не ограничена.

24. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника.

25. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников или фонда экономии.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором гимназии по согласованию с профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления надбавок, доплат и выплат стимулирующего характера, а так же премий определяются в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ гимназии № 8 (Приложение №1)» и «Положении о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом МБОУ гимназии № 8 (Приложение № 2)» что является неотъемлемой частью настоящего Положения.

26. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на приобретение основных средств и материальных активов.

Экономия фонда оплаты труда в течение календарного года может быть направлена на:

- выплату вознаграждения за выполнение заданий особой важности и сложности; продолжительную и безупречную работу; в связи с юбилеями у женщин – 50,55,60лет, у мужчин -50,60,65лет), а также при выходе на пенсию; к праздничным датам

27. Оплата труда работников гимназии № 8 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

Оплата труда руководителя гимназии № 8 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

28. Заработная плата работникам МБОУ гимназии № 8 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником в заявлении счёт в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

29. Расчетные листы бухгалтерия МБОУ гимназии № 8 выдаёт работникам персонально под подпись при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также сумме, подлежащей выдаче.

ПОЛОЖЕНИЕ**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала МБОУ гимназии № 8 от 29 сентября 2023 года**

Целью создания стимулирующего фонда является усиление материальной заинтересованности работников гимназии, что позволит повысить качество образовательного и воспитательного процессов, развивать социальную активность и повышать профессиональные качества учителей.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников, за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ гимназия №8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1. Работникам МБОУ гимназия №8 по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться следующие виды стимулирующих надбавок:

- 1.1. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания;
- 1.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.3. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя;
- 1.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 1.5. Стимулирующая доплата отдельным категориям работников организаций (губернаторская);
- 1.6. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам.

1.1. Стимулирующая доплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, которые имеют награды (медали) и почетные грамоты Министерства просвещения РФ.

Почетный работник общего образования РФ 1000 рублей

Отличник народного просвещения 1000 рублей

За службу образования 500 рублей

1.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Критерий	Показатель	Размер, руб
Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	Организация, подготовка и проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых спортивных и иных мероприятий (организация вечеров, концертов, линеек)	5000,00
	Оперативное и результативные решения организационных, методических, хозяйственных, экономических и прочих задач, отсутствие замечаний и жалоб	5000,00
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, отсутствие замечаний и жалоб	5000,00
	Стабильно высокие результаты в развитии иной приносящей доход деятельности	5000,00
Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие	Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, разработка программ учебных дисциплин.	5000,00
	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества	5000,00
	Организация и проведение качественных (отсутствие жалоб и замечаний) занятий с помощью удаленного доступа, организация обучения учеников на учебных площадках в сети интернет	5000,00

достижения в работе		
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Выполнение особо важных или срочных работ по поручению директора	5000,00
Сложность и напряженность выполняемой работы	Организация, участие в выполнении важных и ответственных мероприятий гимназии	5000,00
	Обеспечение качественного уровня образовательного процесса (отсутствие жалоб со стороны руководителя и родителей)	
	Ведение профессионально и качественно документации: планы работы, учебных программ, Сетевой город и прочее, (отсутствие жалоб со стороны руководителя)	
	Высокая культура работы с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	
	Повышение авторитета и имиджа гимназии (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	
	Проведение качественной подготовки мероприятий, связанной с уставной деятельностью учреждения, за активное участие во внеплановых массовых мероприятиях	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	За ведение документации по организации питания	8000,00
	За работу со школьным сайтом	8000,00
	За ведение платных услуг	8000,00
	За организацию и ведению дополнительной Программы «Навигатор»	5000,00
	За организацию работы военно-патриотического отряда «Юнармия», ведение строевой и военной подготовки членов отряда	2000,00
	Педагогическое руководство, подготовка школьников к сдаче всероссийского физкультурно-спортивный комплекса ГТО	2000,00
	За администрирование электронного журнала «Сетевой город»	5000,00
	За администрирование платформы «Российская электронная школа»	1000,00
	Организация туристическо-краеведческого кружка», занятия с участниками, подготовка и проведение мероприятий	500,00
	За работу по организации и оформлению музея	1000,00
	За организацию и патриотическое воспитание учащихся	2000,00
	За работу председателя профсоюзного комитета	2000,00
	За работу по охране труда	4000,00
	За контроль (проверка и помощь) по адаптированным программам	3000,00
	Организация выпуска школьной газеты «Солнечный луч», совместное участие с учениками в издании, кураторство, проверка материалов.	1000,00
	Организация школьного ансамбля «Русские народные песни», занятия с участниками, подготовка и проведение мероприятий	500,00

За подготовку и проведение исторической пятиминутки	1000,00
За исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	5000,00
За работу и ведение документации по микрорайону	4000,00
За работу тьютором	3000,00
За работу по подготовки к проведению ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, олимпиад, пробных тестирований, в качестве информационно-технического сопровождения	5000,00
За пропаганду здорового образа жизни и внедрение антинаркотического воспитания в учебно-воспитательный процесс	3000,00
За работу по воинскому учету (ученики)	3000,00
За работу по профилактике правонарушений обучающихся (рейды)	500,00
За организацию оздоровительных спортивно- массовых и патриотических мероприятий во внеурочное время	2000,00
За содержание и эстетическое оформление школьного участка	2000,00
За организацию психолого- медико- педагогического консилиума	3000,00
За работу и курирование профориентационного направления «Билет в будущее»	3000,00
За участие в конкурсах	2000,00
За работу в составе инвентаризационной комиссии	1000,00
За организацию досуга и безопасного время проведения в детском летнем лагере	3000,00
За исполнение обязанностей начальника летнего лагеря	3000,00
За организацию контроля (мониторинга) учебной и воспитательной работы	2000,00
За техническое сопровождение и музыкальное оформление школьных мероприятий	2000,00
За работу с одаренными детьми	3000,00
За руководство научным общество учащихся	3000,00
За организацию досуга и безопасного время проведения детей на выездах с учащимися в кино, театр, и парковые зоны	2000,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00

1.3. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджет – устанавливается педагогическим работникам за счет средств краевого бюджета и составляет 4000 рублей. Размер устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

Стимулирующая выплата в размере 4000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе.

Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах стимулирующая выплата выплачивается за выполнение этих функций в каждом классе.

- **Стимулирующая выплата за выполнения функций классного руководителя** устанавливается педагогическим работникам из средств федерального бюджета и составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплата одному педагогическому работнику при

условии осуществления классного руководства в двух и более классах (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»).

Стимулирующая выплата в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе.

Классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущий учебные занятия в данном классе.

Временное замещение длительно (более 3х дней) отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

1.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет- 15 %.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год по данным на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), могут производиться сотрудникам, для которых работа в гимназии является как основной, так и по совместительству.

1.5. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников – 8000 рублей Выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников из расчета 8000 рублей в месяц;

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

1.6. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы заключенного по 1 сентября соответствующего года. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся на 01 августа текущего года длительном отпуске сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия им штатной должности в размере не менее 0,5 ставки, без учета отработанного времени. При занятии штатной должности менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности.

Выплата осуществляется в размере 5 750 рублей.

2. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам

Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет включительно в течении двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, поступившие на работу по специальности в первые.

Перечень должностей: логопед, педагог дополнительного образования, педагог библиотечарь, педагог-организатор, педагог психолог, советник директора по воспитанию, социальный педагог, учитель.

Статус молодого специалиста действует в течении трех лет. Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога другую муниципальную образовательную организацию.

В случае призыва молодого педагога на военную службу, а также нахождения нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется при выходе на работу, при условии сохранения за педагогом основного места работы и должности.

Выплата осуществляется в размере 3000 рублей.

3. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность

Педагогическим сотрудникам гимназии устанавливаются доплаты из базового фонда оплаты труда.

За заведование кабинетом	Учебные кабинеты – 300 рублей. Спортивные залы – 1000 рублей Библиотека – 1000 рублей Актовый зал - 1000 рублей Тир – 1000 рублей Учебные мастерские – 1000 рублей.
За проверку тетрадей	Начальные классы 4000 рублей на 17 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 17 часов оплат производится пропорционально; Русский язык литература, математика – 4000 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально; Физика, химия, биология, информатика – 1500 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально; Прочие предметы – 500 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально.
За методическое объединение	Методическое объединение – 1000 рублей
За наставничество	Наставничество – 1000 рублей

Показатели, являющиеся основанием для снижения размеров или не начисления стимулирующих выплат

Общими для всех работников основаниями для уменьшения размера или не начисления стимулирующих выплат (доплат, надбавок) за качество выполненных работ являются наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей и наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (родителей, персонала школы).

Заседания комиссии оформляются протоколом. В протоколах фиксируется ход обсуждения вопросов, предложения и замечания ее членов. Протоколы подписываются всеми членами комиссии.

Единовременная материальная помощь

Материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда или экономии фонда в целом).

Единовременная материальная помощь работникам МБОУ гимназия №8 оказывается по решению директора в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи со сложным материальным положением в случае пожара, наводнения и других независимых от человека факторов.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать 10000,00 рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ гимназия №8 производится на основании приказа директора с учетом положений настоящего раздела.

Премия

1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью гимназии;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премия не ограничена. Выплата производится на основании решения директора, при наличии экономии ФОТ.

За участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий, за организацию проектной, научно-исследовательской деятельности, творческих конкурсов учащихся, за обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, за патриотическое обучение учащихся, за профессиональный рост педагога, может выплачиваться премия согласно критериям, установленным в Приложении № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ гимназия № 8.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться всему коллективу или отдельным подразделениям, в данном случае учитываются коллективные достижения, проведенные мероприятия, добросовестное исполнение обязанностей.

Максимальным размером премия не ограничена.

2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации. Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором Краснодарского края)
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социально развития Российской Федерации.

3 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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 и срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Максимальным размером премия не ограничена.

Критерии выплаты премий установлены в Приложении к № 3.

4. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя и т.д.) выплачивается по решению руководителя.

Виды, условия, размеры установления премий работникам МБОУ гимназии №8

Наименование должности	Критерии результативности и качества труда	Условия		Баллы
		Наименование	Индикатор	
1. Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ЦДО, советник директор школы по воспитанию и по взаимодействию с общественными организациями, педагог-библиотекарь	1. Организация проектной, научно-исследовательской деятельности, творческих конкурсов учащихся	Премия по итогам работы за период		
		Участие в конференциях разного уровня	Количество учащихся (со времени подачи заявки)	Школьный - 1 б. Городской - 2 б. Краевой - 3 б. Федеральный - 4 б.
		Наличие призеров в конференциях разного уровня	Количество работ	Школьный - 3 б. Городской - 4 б. Краевой - 6 б. Федеральный - 8 б.
		Разработка программ и проектов	Разработка проекта Участие в проекте	2 б. Школьный - 2 б. Городской - 3 б. Краевой - 4 б. Федеральный - 5 б.
		Участие в творческих конкурсах	Количество учащихся	Школьный - 1 б. Городской - 2 б. Краевой - 3 б. Федеральный - 4 б.
		Наличие призеров и победителей в творческих конкурсах	Количество работ	Школьный - 3 б. Городской - 4 б. Краевой - 6 б. Федеральный - 8 б.
		Руководство НОУ (одаренные дети)	Количество мероприятий	Школьный - 1 б. Городской - 2 б.
		Руководство творческой, проблемной группой	Количество проведенных мероприятий	3 б.
		Организация встречи выпускников гимназии	Количество проведенных мероприятий	3 б.
		Организация патриотического	Количество проведенных мероприятий	3 б.
2. Обеспечение методического уровня образовательного патриотического учащегося.	организации процесса обучения.			

<p>Движения «Вахта памяти», возложение цветов, посещение городских мероприятий с классом</p>		
<p>Организация патриотического движения «Белые чайки»</p>	<p>Количество проведенных мероприятий</p>	<p>3 б.</p>
<p>Организация патриотической акции «Бескозырка»</p>	<p>Количество проведенных мероприятий</p>	<p>3 б.</p>
<p>Организация патриотических мероприятий</p>	<p>Количество проведенных мероприятий</p>	<p>2 б.</p>
<p>Организация акции «Готальный диктант»</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>3 б.</p>
<p>Проверка «Готального диктанта»</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>3 б.</p>
<p>Участие в акции «Письмо солдату»</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>3 б.</p>
<p>Участие в акции «Посылка солдату»</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>5 б.</p>
<p>Организация детей для дистанционного обучения</p>	<p>Количество классов</p>	<p>10 б.</p>
<p>Своевременная отставка льготников по питанию</p>	<p>За календарный год, с учетом мнения специалиста по организ. питанию</p>	<p>5 б.</p>
<p>Своевременная сдача документов по питанию</p>	<p>За календарный год, с учетом мнения специалиста по организации питания</p>	<p>5 б.</p>
<p>Работа с детьми СОИ и ВШУ</p>	<p>Количество учеников</p>	<p>10 б.</p>
<p>Работа с детьми с группой риска</p>	<p>Количество учеников</p>	<p>5 б.</p>
<p>Работа с детьми ОВЗ</p>	<p>Количество учеников</p>	<p>5 б.</p>

	Разработка программ (внеурочная деятельность и НОУ,ООО, СОО)	Количество программ	3 б.
	Контроль детей при организации «Ремонтных бригад»	Количество мероприятий	1 б.
	Подготовка учащихся к ЕГЭ, ОГЭ	Количество классов	5 б.
	Результативность по ЕГЭ	Кол-во детей у которых результативность более 75 баллов	10 б.
	Проверка КИР, ВПР, сочинений, пробников ЕГЭ и ОГЭ	Количество раз	3 б.
	Проверка олимпиад	Количество проведенных мероприятий	3 б.
	Организация и проведение олимпиады и пробных экзаменов	Количество проведенных мероприятий	2 б.
	Трансляция опыта	Количество проведенных мероприятий	3 б.
	Качественная работа педагогов	Без больничных листов, и отпуска за свой счет в процессе образовательного периода	5 б.
	Повышение качества успеваемости	Повышение качества успеваемости к прошлому семестру обучения	3 б.
Своевременное заполнение журнала «Сетевой город»	За календарный год, с учетом мнения заместителя директора, курирующего данное направление	5 б.	
Своевременная сдача документации	За календарный год, с учетом мнения заместителя директора,	3 б.	

	Самостоятельность при организации досуговой деятельности учащихся (организация эскурсий, походов с классом)	Количество мероприятий	2 б.
	Выявленные учащиеся	Классные руководители, кол-во учеников	За каждого выявленного - 1 б.
Профессиональный рост педагога	Публикации печатных материалов	Количество мероприятий	Школьный - 1 б. Городской - 2 б. Краевой - 3 б. Федеральный - 5 б.
	Открытые уроки, мастер-классы, подготовка и выступления на педсоветках и семинарах	Количество мероприятий	Школьный - 3 б. Городской - 4 б. Краевой - 10 б.
	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Лучший учитель», «Лучший воспитатель» и др.	Количество мероприятий, победители и призы	Федеральный - 10 б. Школьный - 7 б. Городской - 10 б. Краевой - 15 б. Федеральный - 20 б.
	Прохождение курсов	Количество раз	3 б.
	Регистрация на СФЕРУМ	Количество раз	1 б.
	Работа на платформе РЭШ	Работа на платформе РЭШ (кроме регистрации)	1 б.
	Получение сертификата классного руководителя	Количество раз	3 б.
	Наличие категории	Наличие категории	Высшая - 2 б. Первая - 1 б.
	Наставник педагогической практики	Количество специалистов	3 б.
	Наставник проектной деятельности	Количество детей защищавших проект пол	3 б.

		кураторством педагога 9-11 классов	данного молодых	
	Наставник специалиста	Количество специалистов	молодых	33 б.
	Экспертная деятельность (Эксперт ОТЭ, ЕТЭ, в конкурсах, городских мероприятиях)	Количество мероприятий		5 б.
Премия за интенсивность и высокие результаты работы				
Предметные декады, тематические вечера, предметные выставки, выпуск тематических газет	1.34 Проведение и организация предметных декад	Подготовка Участие Проведение		2 б. 3 б. 4 б.
Сохранение здоровья учащихся	1.35 Проведение мероприятий, направленных на оздоровление	Подготовка Участие Проведение		2 б. 3 б. 4 б.
	1.36 Создание и реализация программ и проектов по здоровьесбережению	Разработка Участие Реализация проекта		2 б. 3 б. 4 б.
Организация летнего отдыха учащихся	1.38 Работа в летнем лагере, трудовом отряде	Руководитель ЛОП Работник ЛОП Руководитель ЛТО		30 б. 15 б. 15 б.
Выездные лагеря	1.40 Выездные лагеря	Выезд		10 баллов за каждый день командировки
Воспитательные мероприятия	1.41 Сопровождение детей на районные мероприятия	Оперативность, мобильность		2 б.
Социальные акции	1.42 Акции разной направленности	Подготовка Участие Проведение		2 б. 2 б. 2 б.
Участие в ежегодном косметическом ремонте	1.43 Качество выполнения работ	Проведение		5 б.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Выплатах из стимулирующего фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП
и педагогического персонала не связанного с учебным процессом от 29 сентября 2023 года**

1. Общие положения

Целью создания стимулирующего фонда является усиление материальной заинтересованности работников гимназии, что позволит повысить качество образовательного и воспитательного процессов, развивать социальную активность и повышать профессиональные качества сотрудников гимназии.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников, за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ гимназия №8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1. Работникам МБОУ гимназия №8 по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться следующие виды стимулирующих надбавок:

- 1.1. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания;
- 1.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.3. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя;
- 1.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 1.5. Стимулирующая доплата отдельным категориям работникам организаций (губернаторская);
- 1.6. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам;
- 1.7. Персонально повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.1. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которые имеют награды (медали) и почетные грамоты Министерства просвещения РФ.

Почетный работник общего образования РФ 1000 рублей

Отличник народного просвещения 1000 рублей

За службу образованию 500 рублей

1.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Критерий	Показатель	Размер, руб
Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	Организация, подготовка и проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых спортивных и иных мероприятий (организация вечеров, концертов, линейек)	5000,00
	Оперативное и результативные решения организационных, методических, хозяйственных, экономических и прочих задач, отсутствие замечаний и жалоб	5000,00
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, отсутствие замечаний и жалоб	5000,00
	Стабильно высокие результаты в развитии иной приносящей доход деятельности	5000,00
Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным	Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, разработка программ учебных дисциплин.	5000,00
	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий для передачи и распространения профессионального опыта среди педагогического сообщества	5000,00
	Организация и проведение качественных (отсутствие жалоб и замечаний) занятий с помощью удаленного доступа, организация обучения учеников на учебных площадках в сети интернет	5000,00

процессом), высокие достижения в работе		
Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Выполнение особо важных или срочных работ по поручению директора	5000,00
Сложность и напряженность выполняемой работы	Заместитель директора по УВР, НМР, ВР	
	Организация, участие в выполнении важных и ответственных мероприятий гимназии	5000,00
	Высокая культура работы с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	
	Повышение авторитета и имиджа гимназии (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	
	Проведение качественной подготовки мероприятий, связанной с уставной деятельностью учреждения, за активное участие во внеплановых массовых мероприятиях	
	Заместитель директора по АХЧ	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие жалоб)	13000,00
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (отсутствие жалоб)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов) (отсутствие жалоб)	
	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий директора	
	Педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарию	
	Высокая культура работы с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	6000,00
	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой	
	Оперативность и качество выполнения поручений администрации гимназии и УО.	
	Советник директора школы по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями	
	Высокая культура работы с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	13 688,34
	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой	
Оперативность и качество выполнения поручений администрации гимназии и УО.		
Учебно-вспомогательному персоналу (ведущему экономисту, специалисту по кадрам)		
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов)	10000,00	

	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов) (отсутствие жалоб)	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам (отсутствие жалоб)	
	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей (отсутствие жалоб и предписаний)	
	Внедрение новых форм и методов работы (работа в программах и на сайтах)	
	Учебно-вспомогательному персоналу (технику)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов) (отсутствие жалоб)	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам (отсутствие жалоб)	11000,00
	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей (отсутствие жалоб и предписаний)	
	Внедрение новых форм и методов работы (работа в программах и на сайтах)	
	Учебно-вспомогательный персонал (специалисту по закупкам)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов) (отсутствие жалоб)	
	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам (отсутствие жалоб)	10000,00
	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей (отсутствие жалоб и предписаний)	
	Внедрение новых форм и методов работы (работа в программах и на сайтах)	
	Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)	
	Отсутствие жалоб к выполнению должностных обязанностей	
	Постоянный контроль за ситуацией в помещении	
	Участие в ремонте помещения	
	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, в культурно-массовых мероприятиях, участие в ремонте мероприятий и т.п.)	14000,00
	Качественное выполнение разовых поручений. Качественное выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	
	Увеличение зоны уборки на более 300 кв.м.	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Отсутствие жалоб к выполнению должностных обязанностей	
	Постоянный контроль за ситуацией в помещении	
	Участие в ремонте помещения	
	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, в культурно-массовых мероприятиях, участие в ремонте мероприятий и т.п.)	10000,00
	Качественное выполнение разовых поручений. Качественное выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	

	Увеличение зоны уборки до 300 кв.м.	
	Младший обслуживающий персонал (дворник)	
	Отсутствие жалоб к выполнению должностных обязанностей	2500,00
	Постоянный контроль за ситуацией в помещении	
	Участие в ремонте помещения	
	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, в культурно-массовых мероприятиях, участие в ремонте мероприятий и т.п.)	
	Качественное выполнение разовых поручений. Качественное выполнение работ, не входящие в должностные обязанности	
	Заместитель директора по УВР, НМР, ВР	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Работа с интернет ресурсами: Платформа ФИС ОКО ВПР, образовательный ресурс «Моя школа», портал ФИС ФРДО, РИС (ГИА и ЕГЭ), Портал Госуслуги (регистрация сотрудников), Платформа обратной связи (ПОС) (ответы на обращения).	5000,00
	Посещение родительских собраний; Проверка дневников учащихся; Проверка личных дел учащихся; Прием родителей и учащихся; Организация и контроль за обучающимися проходящими обучение на дому и семейном обучении; Организация проведения ВПР; Составление и направление в ведомства разовых гугл-форм и отчетов.	10000,00
	Работа по проекту «Школа Минпросвещения России»	10000,00
	Управление педагогическим советом (педсовет), подготовка, организация и проведение.	5000,00
	За администрирование электронного журнала «Сетевой город»	5000,00
	Ведение учащихся ОВЗ и детей инвалидов, ведение реестров документов, контроль за комиссией обновление справок с социальных служб.	5000,00
	Организация процесса за осуществление контроля за посещаемостью учащимися ежедневных учебных занятий, контроль за опоздавшими, контроль внешнего вида и обуви обучающихся	3750,00
	За работу по движению учащихся в электронном журнале «Сетевой город»	2000,00
	За пропаганду здорового образа жизни и внедрение антинаркотического воспитания в учебно-воспитательный процесс	2000,00
	За организацию и патриотическое воспитание учащихся	2000,00
	За ведение кружковой работы	3000,00
	За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	5000,00
	За организацию досуга и безопасного время проведения детей на каникулах, выезды с учащимися в кино, театр, и парковые зоны	5000,00
	За работу по профилактике правонарушений обучающихся (рейды)	500,00
	За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00

Заместитель директора по АХЧ	
за обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности	2000,00
за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3000,00
за ведение документации по антикоррупционной деятельности	2000,00
за исполнение обязанностей специалиста по охране труда	10000,00
за отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2000,00
за работу по антитеррору и ГО и ЧС	7000,00
За работу по профилактики правонарушений обучающихся	1000,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00
Учебно-вспомогательному персоналу (ведущему эконому, специалисту по кадрам, делопроизводителю, технику, специалисту по закупкам, лаборанту)	
За ведение документации по антикоррупционной деятельности	1000,00
За внесение данных в программу АС Смета, анкетные данные сотрудников, приказы на прием, увольнение, переводы, основные начисления, премии, стимулирующие выплаты	4000,00
За внесение данных в программу АС Смета, тарификация окладов, почасовая оплата, штатное расписание и формирование постоянных начислений; расчеты с подотчетными лицами: авансовый отчет, командирование (фин.обеспечение), решение о командировании; расчеты с организациями: входящие платежи; документооборот.	7000,00
За размещение информации о государственных (муниципальных) учреждениях на сайте bus.gov.ru	2000,00
За внесение данных в программу РИС, закупочные процедуры, формирование сведений о контракте, размещение в РИС информации об исполнении контракта, формирование в РИС плана графика, формирование в РИС и малых торговых площадках закупок по потребности, формирование и контроль за финансовым обеспечением выполнения контрактов	10000,00
За ежемесячное составление реестров ЕГИССО	2500,00
За своевременное и качественное внесение данных в КПО	1000,00
За разработку новых положений	1500,00
За контроль оплаты по питанию, сверка с родителями, формирование справки о дето-днях, свод по категориям.	3000,00
За работу по профилактике правонарушений обучающихся (рейды)	500,00
За ведение программы АС Смета в разделе «Родительская плата», за выдачу квитанций и контроль оплаты по платным образовательным услугам	8000,00
Организация учета детей в подготовительных к школе группах	4000,00

Подготовка документов к сдаче на хранение в архив	6000,00
Составление протоколов листков нетрудоспособности	2000,00
Контроль за медицинскими книжками	2000,00
За обновление содержания и форм деятельности детских организаций	2000,00
За организацию коллективно-творческой деятельности детей	2000,00
За работу со школьным сайтом	8000,00
За работу в составе инвентаризационной комиссии, и комиссии по принятию и списанию материальных ценностей	1000,00
За администрирование электронного журнала «Сетевой город»	5000,00
За ведение протоколов листов нетрудоспособности	2000,00
За техническое сопровождение и музыкальное оформление школьных мероприятий	2000,00
За настройку информационной сети (сеть интернета, папку общего доступа)	5000,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00
Педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору	
Дополнительные занятия с учащимися упражнениями по развитию дикции, постановки голоса, качества речи; Индивидуальная работа с одаренными детьми; Индивидуальные беседы и практические задания с учащимися	10000,00
Посещение родительских собраний; Составление и направление в ведомства разовых гугл-форм и отчетов; Участие в ПМПК.	10000,00
Организация работы Совета профилактики с учащимися, пропускающими уроки без уважительных причин; Участие и организация рейдов в семьи в которых проживают учащиеся, пропускающие уроки без уважительных причин.	4000,00
Работа по направлению «Экстремизм».	5000,00
За пропаганду здорового образа жизни и внедрение антинаркотического воспитания в учебно-воспитательный процесс	2000,00
Коррекционно-развивающая работа с учащимися имеющие статус ОВЗ и дети-инвалиды Психологическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья и с задержкой психического развития (ЗПР)	5000,00
Сказкотерапия (индивидуальная и групповая), психотерапия символдрама (индивидуальная и групповая)	4000,00
За организацию волонтерского движения	3000,00
За организацию Школьной службы примирения – медиация	5000,00

За работу по воинскому учёту	3000,00
За работу и ведение документации по микрорайону	4000,00
За организацию досуга и безопасного время проведения детей на выездах учащихся в кино, театр, и парковые зоны	5000,00
За работу по профилактике правонарушений обучающихся (рейды)	500,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	5000,00
Педагог-библиотекарь	
За пропаганду чтения как формы культурного досуга	3000,00
За проведение общешкольных и городских мероприятий	3000,00
За оформление тематических выставок, экспозиций	2000,00
За оформление выставочных стендов	2000,00
За участие в методической работе (Семинарах, методических и научно-методических объединениях)	3000,00
За организацию общешкольных мероприятий, не входящих в общешкольный план воспитательной работы	5000,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00
Младшему обслуживающему персоналу	
За благоустройство пришкольной территории	5000,00
За благоустройство учебных помещений	5000,00
За мелкий ремонт оборудования и мебели	2000,00
За покос травы и обрезку деревьев	2000,00
За мелкий косметический ремонт помещений	2500,00
Погручно-разгрузочные работы	2000,00
За выполнение обязанностей гардеробщика	9000,00
За работу не входящую в круг должностных обязанностей (единовременно, с указанием работы)	от 1000 до 20000,00

1.3. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджета – может устанавливаться педагогическим работникам не связанным с учебным процессом за счет средств краевого бюджета и составляет 4000 рублей. Размер устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года.

Стимулирующая выплата в размере 4000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе.

Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах стимулирующая выплата выплачивается за выполнение этих функций в каждом классе.

- **Стимулирующая выплата за выполнения функций классного руководителя** может устанавливаться педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом из средств федерального бюджета и составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплата одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»).

Стимулирующая выплата в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в классе.

Временное замещение длительно (более 3-х дней) отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работникам с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально отработанному времени замещения.

1.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет- 15 %.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год по данным на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января), производятся сотрудникам, для которых работа в школе является как основной, так и по совместительству.

1.5. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников – 3000 рублей Выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников из расчета 3000 рублей в месяц;

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

1.6. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы заключенного по 1 сентября соответствующего года. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся на 01 августа текущего года длительном отпуске сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия им штатной должности в размере не менее 0,5 ставки, без учета отработанного времени. При занятии штатной должности менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности.

Выплата осуществляется в размере 5 750 рублей.

1.7. Персонально 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 персонально повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором МБОУ гимназия № 8 в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не должен быть более 3,0.

Размеры ПК к окладу:

- техник – 3,0;

- специалист по кадрам - 3,0;

- делопроизводитель – 3,0;

- ведущий экономист – 3,0;

- специалист по закупкам – 3,0.

2. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность

Могут устанавливаться педагогическим работникам не связанным с учебным процессом

За заведование кабинетом	Учебные кабинеты – 300 рублей. Спортивные залы – 1000 рублей Библиотека – 1000 рублей ТИР – 1000 рублей Актный зал - 1000 рублей
--------------------------	--

	Учебные мастерские – 1000 рублей.
За проверку тетрадей	Начальные классы 4000 рублей на 17 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 17 часов оплат производится пропорционально; Русский язык литература, математика – 4000 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально; Физика, химия, биология, химия, информатика – 1500 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально; Прочие предметы – 500 рублей на 18 часов учебной нагрузки, при нагрузке выше 18 часов оплат производится пропорционально.
За методическое объединение	Методическое объединение – 1000 рублей
За наставничество	Наставничество – 1000 рублей

Показатели, являющиеся основанием для снижения размеров или не начисления стимулирующих выплат

Общими для всех работников основаниями для уменьшения размера или не начисления стимулирующих выплат (доплат, надбавок) за качество выполненных работ являются наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей и наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (родителей, персонала школы).

Заседания комиссии оформляются протоколом. В протоколах фиксируется ход обсуждения вопросов, предложения и замечания ее членов. Протоколы подписываются председателем и секретарем

Единовременная материальная помощь

Материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда или экономии фонда в целом).

Единовременная материальная помощь работникам МБОУ гимназия №8 оказывается по решению директора в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи со сложным материальным положением в случае пожара, наводнения и других независимых от человека факторов.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать 10000,00 рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ гимназия №8 производится на основании приказа директора с учетом положений настоящего раздела.

Премия

1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью гимназии;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Максимальным размером премии не ограничена. Выплата производится на основании решения директора, при наличии экономии ФОТ.

За участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий, за организацию проектной, научно-исследовательской деятельности, творческих конкурсов учащихся, за обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, за

патриотическое обучение учащихся, за профессиональный рост педагога, может выплачиваться премия согласно критериям, установленным в Приложении № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ гимназия № 8.

Максимальным размером премия не ограничена.

2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором Краснодарского края)
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социально развития Российской Федерации.

3 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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 и срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Максимальным размером премия не ограничена.

Критерии выплаты премий установлены в Приложении к № 3 к Положению.

4. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя и т.д.) выплачивается по решению руководителя.

Приложение № 5

Директор МБОУ гимназия №8



 (подпись) *Е.А. Килико* Ф.И.О.)
 « 10 » 12 2023 г.
 Печать

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ гимназия №8



 (подпись) *И.И. Шабалин* Ф.И.О.)
 « 20 » 12 2023 г.
 Печать

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; 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 с профилем 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).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор 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; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
Учитель-дефектолог, учитель	Учитель-логопед;

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 с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (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.

Директор МБОУ гимназия №8


 (подпись)
 Е. В. Кияшко
 Ф.И.О.)
 2023 г.
 Печать
 МБОУ Гимназия №8
 ул. А.Т.Орлова
 О.О. Орловская область, г. Орлов
 ИНН 5205000000 ОГРН 10222302308

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ гимназия №8


 (подпись)
 12
 «10» _____ 2023 г.
 Печать
 Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодателей и уполномоченных работниками представительных органов
 МБОУ гимназии № 8 на 2024год

№ № п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количес тво	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий (должность, ф.и.о.)	Выполнение
1.	Приобретение спецодежды		6	1200	Ежеквартально	Заместитель директора по АХЧ	
2.	Моющие средства		30	1200	Ежемесячно	Заместитель директора по АХЧ	
3.	Прохождение медосмотра		60	10000	Ежегодно (май месяц)	Директор МБОУ Е. В. Кияшко	

4.	Осветительные приборы		20	2600	ежемесячно	Заместитель директора, по АХЧ			
5.	Обучение по охране труда		5	5000	1-2 квартал	Ответственный по охране труда			
6.	Организация уголков по охране труда		----	-----	-----	-----			
7.	Техосмотр здания			3000	2 раза в год	Комиссия			
8.	Проведение испытаний заземления			5000	3 квартал	Заместитель директора по АХЧ			
9.	Оборудование медицинского кабинета (покупка медикаментов)			10000	3 квартал	Заместитель директора по АХЧ			
10.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах		12	20000	1-3 квартал	Заведующие кабинетами			

Директор МБОУ гимназия №8


 (подпись) Ф.И.О.)
 « 10 » 12 2023 г.
 Печать

Председатель профсоюзного
 комитета МБОУ гимназия №8


 (подпись) Ф.И.О.)
 « 10 » 12 2023 г.
 Печать

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым установлена
 бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств
 индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.23 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		<u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей подкладке <u>В остальное время года дополнительно:</u> <u>Плащ непромокаемый</u>	по поясам 1 на 3 года	
2	Заведующий библиотекой; педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.30 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н
3	Заместитель	Халат для защиты от общих	1 шт.	П.32 Приказ

	директора по АХЧ	производственных загрязнений и механических воздействий		от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.66 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с точечным покрытием - до износа.	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и уборки территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.135 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
6	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих	1 шт. 1 шт.	П.170 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н

		производственных загрязнений и механических воздействий или		
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
7	Электромонтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.193 Приказ от 9 декабря 2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

Приложение № 8

Директор МБОУ гимназия №8

Кочу Кевшено Е. В.
(подпись) Ф.И.О.)
«10» 12 2023 г.
Печать

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ гимназия №8

Иванов И. И.
(подпись) Ф.И.О.)
«10» 12 2023 г.
Печать

**Перечень профессий работников, получающих бесплатно
сmyвaющие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность	Вид сmyвaющего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1	Учитель, лаборант кабинета химии	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для рук	200г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Уборщик по комплексному обслуживанию и уборке территории	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для рук	200г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Медсестра	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для рук	200г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 г. (мыло туалетное)
5	Дворник	Мыло туалетное	200 г. (мыло туалетное)

Приложение: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития ПРФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвaющих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников сmyвaющими и (или) обезвреживающими средствами».

Выписка из протокола общего собрания (конференции) работников МБОУ гимназия № 8

«11» декабря 2023 года

№ 9

Председатель: Л. М. Мирабян
Секретарь: Т.С.Абгарян

Всего численность работников 62 человека
Присутствовали 60 человек
Отсутствуют: 2 (б/л)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 60 чел.,
против 0 чел.,
воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

Принять информацию о выполнении коллективного договора за период его действия (прилагается к настоящему протоколу).

Признать мероприятия действовавшего коллективного договора выполненными в полном объеме.

Председатель

Секретарь



Л. М. Мирабян

Т.С. Абгарян

ИНФОРМАЦИЯ
итогов выполнения условий
коллективного договора МБОУ гимназии № 8
за 2020 - 2023 гг.

Коллективный договор в МБОУ гимназии №8 действовал в период с 20.12.2020г. по 19.12.2023г. Деятельность профсоюзного комитета и администрации гимназии была согласована при выполнении данного коллективного договора.

1. Общие сведения

1. Общая численность работников в МБОУ гимназии № 8 составляет 66 человека.
2. Представительным органом от работников является «Профком».
3. Создана комиссия из представителей сторон для подготовки проекта коллективного договора и осуществления контроля за выполнением коллективного договора за его выполнением.
4. Стороны 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и предоставляют информацию о выполнении коллективного договора в отдел по труду и социальным вопросам.

2. Обеспечение занятости работников

1. За 2020-2023 годы проведено мероприятий по повышению профессионального уровня работников, всего:

- 54 работника повысили квалификацию в отчетном периоде;
- 7 работников, совмещают работу с обучением.

2. Работникам, повышающим профессиональный уровень, увеличивается оплата труда.

3. Организуется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, в том числе курсы компьютерной грамотности и курсы по охране труда.

6. Предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

7. Организуется проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по ее результатам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. Трудовые отношения

3.1. Утверждены правила внутреннего трудового распорядка, работники с данными правилами ознакомлены под роспись.

3.2. Соблюдается установленная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для педагогических работников, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

3.3. В 2023 году письменных заявлений от работников, желающих работать по гибкому графику, не поступали.

3.4. Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата производилась в двойном размере или по их личным заявлениям, предоставлялся выходной день (на работу в выходные и праздничные дни работники привлекались с их личного согласия и согласно приказов).

3.5. Графики отпусков утверждаются работодателем и согласовываются с представительными органами работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись за две недели до его начала. По письменному заявлению работника его отпускной период переносится на другой период. Работникам с ненормированным рабочим днем, работающим во вредных условиях труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска установленной коллективным договором продолжительности.

3.6. За отчетный период работникам предоставлялся дополнительный отпуск.

- по 3 дня в связи с бракосочетанием (4 работника);

- по 3 дня в связи со смертью близких родственников (1 работник);

- по 3 дня при рождении ребенка в семье (0 работника).

4. Оплата труда

1. Оплата труда установлена в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании».

2. Порядок и форма выплаты заработной платы – выплачивается каждые полмесяца, установленные сроки выплаты заработной платы соблюдаются.

3. Порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с приказами в двойном размере, ночное время - оплата труда увеличивается согласно ТК РФ.

4. Простоев в работе в организации за отчетный период не было.

5. Охрана труда

1. Выполняется обеспечение права работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

2. В 2020 – 2023 г.г. проведены затраты на выполнение мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе приобретение спецодежды, спецобуви и других СИЗ за отчетный период составляют сумму - 17,0 тыс. руб., периодические медосмотры – на сумму 370,0 тыс. руб.

Регулярно проводятся инструктажи, проверки знаний по охране труда. За отчетный период в городских центрах охраны труда работников учреждений по охране труда обучено 3 человека. Ежемесячно предоставляются учреждениями отчеты о проведении Дней охраны труда, выполняемых мероприятиях по профилактике

производственного травматизма. В учреждениях утверждены положения по охране труда.

3. Проведена аттестация рабочих мест и по ее результатам осуществляется работа по охране труда и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии включены члены профкома и комиссии по охране труда.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

1. Число детей работников обеспеченных путевками в лагеря отдыха, санаторно-курортные учреждения, санаторно-курортная путевка работникам - 0

2. Дополнительные гарантии и компенсации работникам, установленные коллективным договором (за последний календарный год):

работодатель:

за победу в различных конкурсах – 8 чел. – 55000 руб.

подарки к профессиональным праздникам – 43 чел.- 155000руб.

в связи с трудной жизненной ситуацией – 1 чел. - 6000

профсоюз:

в связи со смертью родственников – 2 чел. – 3000 руб.;

в связи с юбилеем – 5 чел. - 5000 руб.;

в связи с трудной жизненной ситуацией – 3 чел.- 3000 руб.;

подарки членам профсоюза и их детям – 55 чел.- 35000руб.;

в связи с праздниками 56 чел. - 40000 руб.

3. Сумма средств на организацию и проведение социально-культурных и культурно-массовых мероприятий 64 чел. - 14000 руб.

работодатель – 64 чел. - 12000руб.

профсоюз- 64 чел. – 6000 руб.

7. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

1. Осуществлен контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчет о результатах контроля зачитывается на общем собрании работников 1 раз в год.

2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

Председатель ПК МБОУ гимназии №8

Секретарь



Л. М. Мирабян

Т.С Абгарян

Выписка из протокола
общего собрания работников
МБОУ гимназия № 8

« 19» декабря 2023 года

№ 10

Председатель: Л.М. Мирабян
Секретарь: Т.С. Абгарян

Всего численность работников 62 человека
Присутствовали 60 человек
Отсутствуют: 2 (б/л)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 60 чел.,
против нет чел.,
воздержались нет чел.

РЕШИЛИ:

1. Принять коллективный договор на 3 года сроком действия с 20.12.2023г. по 20.12.2026г.

Председатель

Секретарь



Л.М. Мирабян

Т.С.Абгарян

