



И.Д. Гринева
2021 г.

От работников:



правила внутреннего трудового распорядка

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 10 им. Н.И. Куликова станицы
Петропавловской

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

1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

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

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

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

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

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам, по их желанию, предоставляется два часа в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

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

2. Права и обязанности работников

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим законодательством, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором ;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

3.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

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

для преподавателей не может превышать 36 часов в неделю. Женщинам не более 36 часов в неделю.

4.2. В МАОУ СОШ№10 устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

4.3. При сменной работе (сторож) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работодатель учитывает мнение ПК. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год. Выходные по скользящему графику.

Начало смены в 19 час. 00 мин.

Окончание смены: 07 час. 00 мин.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

4.5. Начало работы (смены) в 8 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- 1 час - с 12 час. 00 мин. до 13 час.00 мин.;

Окончание работы:

- в 15 час. 00 мин.

В субботу с 8 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

Для учителей согласно учебной нагрузки и расписания занятий.

Шеф-повар, повар, мойщик посуды, кухрабочий:

Начало смены в 7 час. 00 мин.

Окончание смены в 14.00, в субботу – окончание смены в 12.00.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст.113 ТК РФ.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем согласно ст. 99 ТК РФ.

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

4.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников .

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней. Педагогам 56 календарных дней. Инвалидам – 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

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

повару – 7 календарных дней.

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

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник

имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется *без содержания* отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

5. Поощрения

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

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

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

6. Ответственность работника

Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

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

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

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее

двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

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

6.6. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

6.7. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

6.8. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.9. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

7.1. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

7.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

7.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

7.5. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.6. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

7.7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

7.8. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата

«Согласовано»
Председатель ПК
Сухарева Е.С.
29.06.2021г.

«Утверждаю»
Директор МАОУ СОШ № 10
Л.Д. Гринева
29.06.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края, утвержденной постановлениями главы администрации Краснодарского края от 25 января 2008 года №32 и от 18 февраля 2009 г. «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2878 от 13.11.2008 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», Уставом школы.
- 1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчета заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.
- 1.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.
- 1.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.
- 1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
- 1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер фонда оплаты труда 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:

$ФОТо = (N \times H \times Д) - КП$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей;

При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

КП - расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

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

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс производится исходя из размера стоимости педагогической услуги.

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

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.

2.3. Директор школы в соответствии со статьей 32 Закона РФ от 10 июля 1992 года № 3266 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% от общего фонда оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не

связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты труда учреждения;

2.4. Соотношение, указанное в подпунктах "а" и "б" пункта 2.3. настоящего положения может быть изменено учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части $ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$, где:

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

2.5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и могут включаться виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными кафедрами, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя - 5% фонда оплаты труда.

2.5.2. На стимулирующую часть направляется 25 % фонда оплаты труда. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о фонде материального стимулирования МАОУ СОШ № 10.

2.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) состоит из базовой части, которая включает компенсационные выплаты, и стимулирующей части:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с)$, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр.

2.7. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о фонде материального стимулирования МОУ СОШ № 10.

2.8. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Доплаты устанавливаются в абсолютных суммах.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников осуществляющих учебный процесс складывается из оплаты за аудиторную педагогическую услугу, доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих доплат. Для исчисления оплаты за аудиторную педагогическую услугу определяется стоимость педагогической услуги (ученико/час).

3.2. 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 учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\dots}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

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;

КВ - сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ - сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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 19 марта 2001 года № 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент 0,95, учитывающий

квалификационную категорию педагогических работников, величина коэффициента определяется учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

3.3. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Данный коэффициент может быть определен учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

3.4. При наличии в школе лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

3.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \Gamma + \text{УЗ} + \text{ДВ}, \text{ где:}$$

О – оклад педагогического работника, 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 используется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы, величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

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

3.6. При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента $\Gamma = 2$.

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

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

3.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.10. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

3.11. В соответствии с данным положением из базовой части ФОТ производится оплата дополнительных видов работ не входящих в должностные обязанности учителя. Оплата дополнительных видов работ учителя проводится с использованием условных расчетных часов, которые нормированы для конкретных видов деятельности.

3.12. Из стимулирующей части ФОТ производится доплата за классное руководство. Классное руководство оплачивается по формуле: $Z_{кр} = Стп * Ук * Ч$, где

$Z_{кр}$ – доплата классного руководителя;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);

$Ч$ – количество часов работы в месяц, до 4 часов в неделю.

Доплата за классное руководство из фонда оплаты труда учреждения не может быть более 999 рублей.

3.13. Из базовой части ФОТ производится доплата, учитывающая приоритетность и сложность предмета с учетом участия предмета в итоговой аттестации, дополнительной нагрузки педагога, обусловленной информативной емкостью предмета, необходимостью подготовки лабораторного оборудования, доплата к заработной плате педагогических работников учитывает подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися.

Размеры повышающего коэффициента по предметам:

до 0,20 - информатика, история, обществознание, география, английский язык;

до 0,20 - химия, биология, физика;

до 0,25 – русский язык и литература, математика 5-8 классы, 2-4 классы;

до 0,30 - 1-е классы;

до 0,25 – русский язык и литература, математика 9-10 классы;

до 0,30 – предметы ФГОС

до 0,35 - 11 классы;

Доплата за проверку письменных работ учащихся производится по формуле:

$$Ддр = Стп * Ук * Ч, \text{ где}$$

$Ддр$ – доплата за дополнительные виды работ;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Уч$ – количество учащихся в классах;

$Ч$ – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета:

до 0,5 часа в неделю - химия, биология, физика, английский язык;

до 1,5 часа в неделю – начальные классы;

до 1,5 часов в неделю - русский язык и литература, математика.

3.14. Доплата консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле:

$$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5, \text{ где}$$

$Ддз$ – доплата за дополнительные занятия;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество охваченных учащихся (до 10 человек);

$Ч$ – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

3.15. Доплаты и стимулирующие выплаты за организацию и качественное проведение внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, создание условий для безопасности и здоровьесбережения учащихся рассчитываются по формуле:

$$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5, \text{ где}$$

$Ддз$ – доплата за дополнительную занятость;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

$Ч$ – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

3.16. Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытным участком, мастерскими, музеем, компьютерной и оргтехникой и др.), школьными предметными кафедрами, методическими объединениями, выполнение отдельных срочных работ оплачивается от 0,5 часа в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, также по формуле

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

1,5 – поправочный коэффициент

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета определяемой учреждением самостоятельно:

3.17. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с порядком и условиями, определенными Положением о фонде материального стимулирования согласованным с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

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.

4. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Зарботная плата руководителя учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$$\text{ЗПр} = \text{О} * \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

О - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги;

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Учредитель учреждения может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории и другие доплаты, а также выплаты из стимулирующего фонда.

Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

4.2. Для оплаты труда заместителей директора выделяется необходимый объем средств из расчета: $\text{ФОТ зам} = \text{Ор} * 0,75 * 5$, где Ор – оклад руководителя, 5 – количество заместителей.

Зарботная плата заместителей директора по учебно-методической работе, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе и

заведующего библиотекой устанавливается в размере от 60% до 90% от заработной платы руководителя (без доплат и надбавок).

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

4.4. Размеры и порядок оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район и настоящим Положением.

4.6. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно 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 квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.7. Установление окладов работникам учреждений, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Курганинский район.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5.2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категория специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993г. № 7.

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

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

6.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.3. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.4. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда, предусмотренных для лиц имеющих среднее профессиональное образование.

6.5. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалифицированными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

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

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

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

7.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

7.9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляют:

- за работу в ночное время 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00ч. до 06.00ч.);

- дворнику, уборщику, кухонной рабочей, мойщику посуды за работу с вредными условиями труда – 10% от ставки (оклада);
- шеф-повару, повару, лаборанту за работу с т вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада);
- учителю химии за работу с химическими реактивами – 8,4% от ставки;
- учителю информатики за работу с вредными условиями труда – 10% от ставки;
- за работу в выходные и праздничные дни в денежной форме в соответствии с п.8.8 настоящего Положения, либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха.

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

8.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

8.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

8.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

9. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 10

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающие коэффициенты
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5965 рублей	
1.1	Вожатый, секретарь учебной части, культорганизатор	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5965 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения, водитель автобуса	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно тарификации	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор по туризму	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно тарификации	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) отдела, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской; других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)	0,05

Директор



Гринева Л.Д.

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», письмом Департамента образования и науки Краснодарского края «Об изменении модельной методики оплаты труда» № 47.03-01-508/07-7 от 26.06.2007 г., Примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений Краснодарского края утвержденного приказом ДОН КК № 2904 от 13.08.2007г., №3892 от 20.07.11г., №767,1 от 05.03.11г. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2878 от 13.11.2008 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», Уставом школы.

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют 25% ФОТ для учителей осуществляющих учебный процесс и 30% ФОТ для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и прочего педагогического персонала.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.5. При возникновении объективных причин и в случае производственной необходимости размер фонда материального стимулирования может быть изменен.

2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением расширенная комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.

2.2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет, родительский комитет.

2.3. Заместители директора и заведующие школьными предметными кафедрами направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер фонда оплаты труда 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:

$ФОТо = (N \times H \times Д) \cdot КП$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей;

При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

КП - расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий.

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

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс производится исходя из размера стоимости педагогической услуги.

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

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.

2.3. Директор школы в соответствии со статьей 32 Закона РФ от 10 июля 1992 года № 3266 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% от общего фонда оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не

связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% от общего фонда оплаты труда учреждения;

2.4. Соотношение, указанное в подпунктах "а" и "б" пункта 2.3. настоящего положения может быть изменено учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части $ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$, где:

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

2.5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и могут включаться виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- классное руководство;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- руководство предметными кафедрами, методическими объединениями;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя - 5% фонда оплаты труда.

2.5.2. На стимулирующую часть направляется 25 % фонда оплаты труда. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о фонде материального стимулирования МАОУ СОШ № 10.

2.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) состоит из базовой части, которая включает компенсационные выплаты, и стимулирующей части:

$ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с)$, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр.

2.7. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о фонде материального стимулирования МОУ СОШ № 10.

2.8. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Доплаты устанавливаются в абсолютных суммах.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников осуществляющих учебный процесс складывается из оплаты за аудиторную педагогическую услугу, доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих доплат. Для исчисления оплаты за аудиторную педагогическую услугу определяется стоимость педагогической услуги (ученико/час).

3.2. 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 учёную степень и почётные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

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

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;

КВ - сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ - сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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 19 марта 2001 года № 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент 0,95, учитывающий

квалификационную категорию педагогических работников, величина коэффициента определяется учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

3.3. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем - в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Данный коэффициент может быть определен учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

3.4. При наличии в школе лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

3.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \Gamma + \text{УЗ} + \text{ДВ}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогического работника, 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 используется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы, величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно;

УЗ – сумма доплат за учёную степень и почётные звания;

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

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

3.6. При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента $\Gamma = 2$.

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

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

3.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.10. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

3.11. В соответствии с данным положением из базовой части ФОТ производится оплата дополнительных видов работ не входящих в должностные обязанности учителя. Оплата дополнительных видов работ учителя проводится с использованием условных расчетных часов, которые нормированы для конкретных видов деятельности.

3.12. Из стимулирующей части ФОТ производится доплата за классное руководство. Классное руководство оплачивается по формуле: $Z_{кр} = Стп * Ук * Ч$, где

$Z_{кр}$ – доплата классного руководителя;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);

$Ч$ – количество часов работы в месяц, до 4 часов в неделю.

Доплата за классное руководство из фонда оплаты труда учреждения не может быть более 999 рублей.

3.13. Из базовой части ФОТ производится доплата, учитывающая приоритетность и сложность предмета с учетом участия предмета в итоговой аттестации, дополнительной нагрузки педагога, обусловленной информативной емкостью предмета, необходимостью подготовки лабораторного оборудования, доплата к заработной плате педагогических работников учитывает подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися.

Размеры повышающего коэффициента по предметам:

до 0,20 - информатика, история, обществознание, география, английский язык;

до 0,20 - химия, биология, физика;

до 0,25 – русский язык и литература, математика 5-8 классы, 2-4 классы;

до 0,30 - 1-е классы;

до 0,25 – русский язык и литература, математика 9-10 классы;

до 0,30 – предметы ФГОС

до 0,35 - 11 классы;

Доплата за проверку письменных работ учащихся производится по формуле:

$$Ддр = Стп * Ук * Ч, \text{ где}$$

$Ддр$ – доплата за дополнительные виды работ;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Уч$ – количество учащихся в классах;

$Ч$ – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности

предмета:

до 0,5 часа в неделю - химия, биология, физика, английский язык;

до 1,5 часа в неделю – начальные классы;

до 1,5 часов в неделю - русский язык и литература, математика.

3.14. Доплата консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле:

$$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5, \text{ где}$$

$Ддз$ – доплата за дополнительные занятия;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество охваченных учащихся (до 10 человек);

$Ч$ – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

3.15. Доплаты и стимулирующие выплаты за организацию и качественное проведение внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, создание условий для безопасности и здоровьесбережения учащихся рассчитываются по формуле:

$$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5, \text{ где}$$

$Ддз$ – доплата за дополнительную занятость;

$Стп$ – стоимость педагогической услуги;

$Ук$ – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

$Ч$ – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

3.16. Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытным участком, мастерскими, музеем, компьютерной и оргтехникой и др.), школьными предметными кафедрами, методическими объединениями, выполнение отдельных срочных работ оплачивается от 0,5 часа в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, также по формуле

$$\text{Ддр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}, \text{ где}$$

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

1,5 – поправочный коэффициент

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета определяемой учреждением самостоятельно;

3.17. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с порядком и условиями, определенными Положением о фонде материального стимулирования согласованным с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

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.

4. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$$\text{ЗПр} = \text{О} * \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

О - расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги;

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Учредитель учреждения может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории и другие доплаты, а также выплаты из стимулирующего фонда.

Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

4.2. Для оплаты труда заместителей директора выделяется необходимый объем средств из расчета: $\text{ФОТ зам} = \text{Ор} * 0,75 * 5$, где Ор – оклад руководителя, 5 – количество заместителей.

Заработная плата заместителей директора по учебно-методической работе, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной работе и

заведующего библиотекой устанавливается в размере от 60% до 90% от заработной платы руководителя (без доплат и надбавок).

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

4.4. Размеры и порядок оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район и настоящим Положением.

4.6. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно 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 квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.7. Установление окладов работникам учреждений, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Курганинский район.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5.2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категория специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993г. № 7.

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

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

6.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.3. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.4. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда, предусмотренных для лиц имеющих среднее профессиональное образование.

6.5. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалифицированными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

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

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

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

7.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

7.9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляют:

- за работу в ночное время 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00ч. до 06.00ч.);

- дворнику, уборщику, кухонной рабочей, мойщику посуды за работу с вредными условиями труда – 10% от ставки (оклада);
- шеф-повару, повару, лаборанту за работу с т вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада);
- учителю химии за работу с химическими реактивами – 8,4% от ставки;
- учителю информатики за работу с вредными условиями труда – 10% от ставки;
- за работу в выходные и праздничные дни в денежной форме в соответствии с п.8.8 настоящего Положения, либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха.

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

8.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

8.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

8.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

9. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

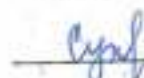
9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые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

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

Приложение № 5 к
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 Е.С. Сухарева

«28» июня 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель



Л.Д. Гринева

«28» июня 2021 г.

Соглашение по охране труда на 2021-2024 год

в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5
1	Проведение специальной оценки условий труда (внеплановой, на вновь введенных рабочих местах).	4,5	В течение года	Ответственный по ОТ
2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	147	В соответствии с приказом МЗ РФ от 28 января 2021 г. № 29н и графиком, согласованным с ЛПУ	Зав.хозяйством
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	4,0	В соответствии с типовыми отраслевыми нормами	Директор

4	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	2,0	В соответствии с типовыми нормами	Зав.хозяйством
5	Проведение специального обучения по охране труда руководителя (ИП), заместителей, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	5,0	В соответствии с нормативными актами	Директор
6	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.		В течение года	Директор
7	Анализ случаев производственного травматизма с целью недопущения их в будущем		В течение года	Ответственный по ОТ
8	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:	1	В течение года	Директор
	Организационные мероприятия			
9	Проведение Дня охраны труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 года N 554).		Первый четверг месяца	Ответственный по ОТ
10	Участие организации в конкурсах трудовой тематики («Успех и безопасность» и другие).		ежегодно	специалист по ОТ

Приложение № 4
к коллективному договору

От работников:
Председатель ПК
 Е.С. Сухарева
28.06.2021

От работодателя:
Директор школы
 Л.Д. Гринева
28.06.2021



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	Преподаватель-организатор основ

<p>выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Мастер производственного обучения.</p>	<p>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).</p>
<p>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).</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении</p>

	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.

Приложение № 6
к коллективному договору

От работников:
Председатель ПК


« 28 » июня 2021 года
Сухарева Е.С.

От работодателя:
Директор школы


« 28 » июня 2021 года
Григорьева Л.Д.



**Перечень профессий и должностей работников,
которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой,
спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом
Минздравоохранения от 1 июня 2009 года № 290н
«Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников
спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты»**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (№ и дата документа, утв. типовые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 171
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
3	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 163
		Сапоги резиновые с защитным	1 пара	

		подноском		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
4	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 92
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
6	Водитель автобуса	<i>При управлении автобусом:</i>		Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 11
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		<i>Водителям всех видов автомобилей дополнительно:</i>		Приказ МЗСР 22.06.2009г. № 357н, п.2
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	
7	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 30
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из	12 пар	

		полимерных материалов		
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		<i>При выполнении наружных работ зимой дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 к-т на 2,5 года	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. примечание, пункт 1, 11
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 к-т на 2 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 к-т на 2 года	
9	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 60
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	