

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 имени Николая Кузьмича Калашникова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2023 по 2026 год

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ :

Директор МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
с. Высоцкое

О.Н. Хищенко
Хищенко О.Н.
« 1 » февраля 2023 г.

ОТ РАБОТНИКОВ :

Председатель первичной профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
с. Высоцкое

Н.Б. Карташова
Карташова Н.Б.
« 1 » февраля 2023 г.

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Петровского городского округа
Ставропольского края
Коллективный договор (соглашение)

без замечаний
зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 8 « 26 » 01 2023 г.
Регистрация произведена

И.А. Зубина
И.А. Зубина

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ СОШ №9 им. Н.К.Калашникова (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение);
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям системы образования Петровского муниципального района Ставропольского края (далее *соглашение*).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора (далее - работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (*в том числе – совместителей*).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-

экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 1.02.2023 по 1.02.2026.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/

2.5. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения /по согласованию/ профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения /по согласованию/ профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций /включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. При желании Работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному Работнику МКОУ СОШ №9 им. К.К.Калашникова.

2.9. С Руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на неопределенный срок или на не определенный срок действия (ч. 2 ст.59 ТК РФ), который определяется Уставом школы.

2.10. Руководитель МКОУ СОШ № 9 им. К.К.Калашникова, заместители и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а/ по взаимному согласию сторон;

б/ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца /отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях/;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п. /при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /работы по определенной специальности, квалификации или должности/ /ст. 72 ТК РФ/

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца /ст. 74, 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гаран-

тии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /ст. 77 ТК РФ/.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

3.1. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий, осуществляет приём и увольнение работников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.3. При издании приказов, положений по вопросам, затрагивающих условия и нормы труда, заработную плату и формы материального поощрения, охрану труда, развитие социальной сферы, учитывает мнение профсоюзного комитета и принимает их по согласованию с ними.

3.4. Повышает квалификацию работников не реже чем один раз в 3 года. При аттестации сохраняет принцип добровольности прохождения аттестации, бесплатности для работников муниципального образовательного учреждения. Порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию не зависит от стажа педагогической работы и уровня образования.

3.5. В случае направления работника в служебную командировку для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.7. При приеме на работу знакомит сотрудников с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

3.8. Проводит необходимые мероприятия по подготовке Учреждения к новому учебному году.

3.9. Не реже 1 раза в год предоставляет всем работникам 2 дня для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим документальным подтверждением использования дней по назначению.

3.10. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности, инструкции по технике безопасности на рабочем месте; не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными обязанностями.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

4.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в Приложении № 1.

4.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;

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

4.8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных

условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.16. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.17. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении

дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.23. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

5.1. Обеспечивает выплату заработной платы каждые полмесяца (25 числа текущего месяца и 10 числа следующего за отчетным), путем перечисления на счет в банке.

5.2. Производит оплату труда работников согласно «Положения по оплате труда работников Учреждения», с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), еди-

ного квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС); с учетом обеспечения государственных гарантий по оплате труда, ст. 130 ТК РФ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также с учетом представления интересов работников в социальном партнерстве по регулированию социально-трудовых отношений, т.е. согласно мнению представительного органа работников (профсоюза). Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- Тарифный фонд, т.е. фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных; доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни;

- Фонд стимулирующих выплат для установления надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда.

Фонд заработной платы по штатному расписанию и фонд стимулирующих выплат распределяется работодателем, согласно настоящего коллективного договора, «Положения об оплате труда работников Учреждения», Положения о премировании и материальной помощи работникам учреждения.

5.3.Информирует коллектив школы о размерах финансовых поступлений из всех видов источников, отчитывается об их использовании не реже 1 раз в полугодие.

5.4. Устанавливает компенсационные выплаты к месячной тарифной ставке.

5.5. Сохраняет заработную плату в размере 100 %, а в случае простоя по вине работодателя – производит оплату $\frac{2}{3}$ заработной платы, в связи со стихийным бедствием, неблагоприятными погодными – климатическими условиями, санитарно-эпидемиологическими мероприятиями (карантин),

5.6.Сохраняет за работником, участвовавшим в забастовке, из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ:

5.7.Осуществляет контроль за своевременностью и правильностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

5.8.Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию нормирования оплаты труда, контролирует правильность составления должностных окладов, ставок, заработной платы.

5.9. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное их заполнение после аттестации работника.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН:

5.10. Стороны разрабатывают положения о премировании сотрудников и утверждают его на собрании трудового коллектива.

5.11. Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги, добросовестное исполнение своих обязанностей, высокие результаты в обучении или в связи юбилейными датами.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

ПРОФКОМ:

6.3. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с законодательством (Приложение 1).

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН:

6.4. Стороны ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников, оказывают им содействие в оформлении жилищных субсидий.

6.5. Проводят культурно-массовые мероприятия, посвящённые государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива

VII. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

7.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику дру-

гую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за 3 месяца до увольнения

7.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, за 2 года до пенсии, работники имеющие трудовой педагогический стаж 10 лет.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЕСПЕЧИТЬ:

8.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.2. Обеспечивает специальную оценку условий труда, проверку по согласованию с профсоюзом правил и инструкций по охране труда для кабинетов: химии, физики, биологии, информатики, спортивного зала, мастерских и других подразделений повышенной опасности, а также соответствие выше перечисленных кабинетов нормам охраны труда, согласно правил и инструкций.

8.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ в данном Учреждении.

8.4. Для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, а также обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.5. Обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.6. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.7. Учёт и расследование несчастных случаев на производстве. При подтверждении комиссией факта несчастного случая на производстве по вине Учреждения, работнику выплачивается единовременная компенсация, согласно действующего законодательства.

8.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

8.9. Недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.11. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.12. За счёт средств Учреждения обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности, в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ и ст.17 Федерального закона « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.14. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по улучшению условий труда

8.15. Ежегодно принимать меры по выделению средств на финансирование мероприятий по охране труда из всех источников финансирования, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края.

8.16. Устанавливать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- получения работником инвалидности при подтверждении факта несчастного случая на производстве – до 2 минимальных размеров оплаты труда;

- гибели работника при выполнении должностных обязанностей на производстве – до 3 минимальных размеров оплаты труда;

8.17. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость.

8.18. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: - дополнительный отпуск, и сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение 2).

8.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочее место в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

8.20. Обеспечивать условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, совмещающих обучение в учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, индивидуальный режим труда.

РАБОТНИК ОБЯЗАН:

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

8.22.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты в необходимых случаях.

8.23.Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

8.24.Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.25.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

ПРОФСОЮЗ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

8.26. Контроль за условиями труда, участвует в комиссиях, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приёмке Учреждения к новому учебному году.

8.27.Практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.28.Организацию работы комиссии по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек, которая создается и действует на паритетных началах.

8.29.Участие в формировании и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в общеобразовательном учреждении.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

9.1.Сотрудничает с профсоюзным комитетом в привлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех желающих работников школы. Содействует профкому в его деятельности и не ограничивает его права.

9.2.Обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников при наличии их письменного заявления (ст. 81, ст. 272, 273, СТ. 82).

9.3.Признаёт профсоюзный комитет полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности школы и заключению коллективного договора (ст. 81, ст. 272, 273, СТ. 82).

9.4.Не может подвергнуть дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного органа, (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа в Учреждении – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.5.Безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 81, ст. 272, 273, СТ. 82).

9.6.Оплачивает труд председателя профсоюзной организации за счёт средств Учреждения до 20 % от ставки.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10.1.Информирует администрацию о решениях, касающихся её деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением ею трудового законодательства.

10.2.Информирует администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, доводит до сведения информацию, полученную от территориальной и краевой организаций, в т.ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

10.3.Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен с 01.02.2023 по 01.02.2026 года. Он вступает в силу со дня подписания.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидационных процедур (ст.43 ТК РФ).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Профком разъясняет работникам положения коллективного договора.

Члены комиссии:

от работодателя



Батищева С.В., заместитель директора по ВР
Ревякина Н.В., заместитель директора по УВР

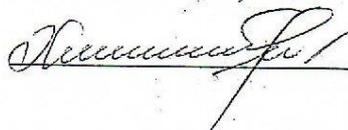
от профсоюзной
организации



Карташова Н.Б., председатель ПК
Троценко И.В., учитель

Принято
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 3 от 28.12.2020 г.

Утверждено
приказом муниципального казённого
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 9 имени
Николая Кузьмича Калашникова
от 28.12.2020 г. № 219 (с изменениями от
30.06.2022 г. № 90)

 О.Н.Хищенко

Согласовано
председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
 И.В.Троценко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ № 9 ИМ.Н.К.КАЛАШНИКОВА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени Николая Кузьмича Калашникова (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22 октября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края» (в ред. от 06.02.2012 №74; в ред. от № 796 от 27.12.2016 г.), в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг.

Положение является обязательным для исполнения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов (окладов) и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего

Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

10. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

II. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по ВР	20077	18806	17643	16596

2.1.2. Заместителям директора Учреждения (далее - заместители руководителя) устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и директора среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) (далее – предельный уровень соотношения средней заработной платы) в кратности:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы
1.	До 250 включительно	1 к 3

Конкретный предельный уровень кратности соотношения средней заработной платы заместителям ус директора танавливается отделом образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края.

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

Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор заместителей директора.

Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора производится за календарный год.

При определении предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожакий	7897
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	8906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед(логопед)*; учитель	9500

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3754 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5104 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5808 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6629 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	5104
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5206

2.2.2. Размеры должностных окладов медицинских работников, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4919
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6238

2.3. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

2.3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор газовых котельных, гардеробщик, сторож, дворник	3696 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик помещений	3873 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	4047 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: лаборант, техник, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5104 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	5866 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В случаях, когда заработная плата работника казенных учреждений, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленного согласно производственному календарю, выполнив норму труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.3.4. Выполнение работниками Учреждения трудовой функции дистанционно (удаленно), *(выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования)* не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами казенных Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

1. Повар - доплата 6%
2. Кухрабочая - доплата 6%

Руководитель Учреждения проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	5-20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	5 - 20 10- 35 15- 50
5.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25
6.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
7.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
8.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
9.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, информатика и ИКТ, ОБЖ	15 10
10.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам учреждений за работу в аттестационных комиссиях	20

11.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	20-40
12.	Работникам казенным учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники) <***>	1-5

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<***> Учителям и преподавателям выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной

законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

<***> Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), расчи-

танного за каждый час работы в ночное время и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – 20 – 100%;

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам Учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) –10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) –25% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 – 25%; от 20-29 – 50%; от 30 и более – 100% от должностного оклада, ставки заработной платы;

Заместителям руководителя, педагогическим работникам при установлении размера доплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.6 Педагогическим работникам МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными ак-

тами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;
 б) за качество выполняемых работ:
 за наличие квалификационной категории;
 за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
 за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
 в) за стаж непрерывной работы:
 г) премиальные выплаты по итогам работы:
 премия по итогам работы за месяц;
 премия по итогам работы за квартал;
 премия по итогам работы за год;
 единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.
 Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 25%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения - 30- 100%;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 25%;
- работникам, ответственным за организацию питания – 20 – 50%;
- за организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками – 20%;
- за осуществление функций общественного инспектора по охране прав детства – 10 – 40%;
- за организацию и проведение работы Консультативного пункта для родителей учреждения и не посещающих детский сад – 20%;
- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма – 20%;
- за организацию работы по профилактике наркотической, алкогольной зависимости, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних (если это не входит в должностные обязанности) – 20%;
- за проведение работы по физическому воспитанию, организацию физкультурно - спортивных мероприятий – 20%;
- работникам, осуществляющим полномочия по:
 - охране труда – 20%
 - контрактного управляющего – 30%
 - безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.) – 15%
 - взаимодействию с пенсионным фондом – 15%
 - ведению официального сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях, информационных систем (Аверс, ЕГИССО, ФИС ФРДО, Меркурий, Новигатор дополнительного образования, ОТС Маркет, электронный документооборот и т.д.) – 10% - 30%;
- за наставничество работников отнесенных к категории молодых специалистов - 20%.
- за организацию сетевого взаимодействия между образовательными организациями округа – 10-30%;
- за обеспечение исправности и регулярное техническое обслуживание транспортного средства (если это не входит в должностные обязанности) – 20-200 %.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, с применением весового коэффициента показателей (балла) и сроками, утверждаемого Учреждением.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30%, «заслуженный» – 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком);

- награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, медалью Ставропольского края «За доблестный труд» (1, 2, 3 степени) - в размере 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 3%;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;

- при стаже работы свыше 10 лет – 10%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - при награждении наградами Ставропольского края;
 - при награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
 - при награждении Почетной грамотой администрации Петровского городского округа Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам казенного учреждения и при достижении позитивных результатов работы (25, 30, 35 и каждые последующие 5 лет).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, календарный год могут устанавливаться по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенного учреждения или плодотворное участие работников казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;

- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в профессиональной деятельности;

- внедрение и использование инновационных форм и методов в работе с родителями;

- представление творческого опыта работы на открытых занятиях учреждения, района, края, России и участие в других мероприятиях казенного учреждения по распространению опыта работы;

- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса казенного учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);

- итоги внутреннего контроля, контроля вышестоящих организаций, согласно результатов проверок и выводов;

- личный вклад в общие результаты деятельности казенного учреждения;

- личный вклад в укрепление материально-технической базы, подготовку к новому учебному году казенного учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не должен превышать 7 должностных окладов, ставок заработной платы.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников

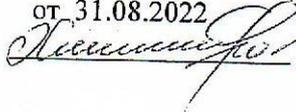
4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Поло-

жении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Приложение 1
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюза

работников МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
 Н.Б.Карташова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова №28
от 31.08.2022
 О.Н.Хищенко

СОСТАВ
комиссии по трудовым спорам

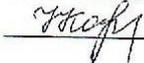
Председатель комиссии – Ревякина Н.В., заместитель директора по УВР

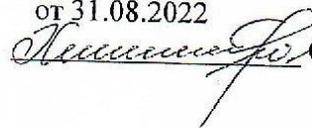
Члены комиссии – Карташова Н.Б., председатель ПК
Батищева С.В., заместитель директора по ВР
Троценко И.В., учитель

Приложение 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюза

работников МКОУ СОШ № 9
им. Н.К.Калашникова

 Н.Б.Карташова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова № 28
от 31.08.2022
 О.Н.Хищенко

СПИСОК

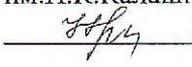
работ, профессий и должностей с вредными условиями труда

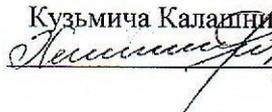
- | | |
|---------------|---|
| 1. Повар | дополнительный отпуск 7 календарных дней/доплата 6% |
| 2. Кухрабочая | дополнительный отпуск 7 календарных дней/доплата 6% |

Правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пользуются только работники, непосредственно работающие в соответствующих условиях. В стаж работы, дающий право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями, включается только фактически отработанное в этих условиях время (см. ст. 116 - 117 ТК).

Приложение 3
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюза

работников МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
 Н.Б.Карташова

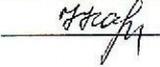
Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова
 О.Н.Хищенко

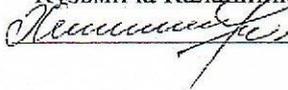
ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и работ, работники и которых обеспечиваются моющими
средствами и обезвреживающими средствами

№	Наименование профессий и должностей	Виды средств	Норма выдачи в месяц
1	Библиотекарь	Мыло	
2	Лаборант	Регенерирующий крем для рук, мыло	50 мл 50 г
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло	200 г
4	Учитель труда	Мыло	50 г

Приложение 4
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюза
работников МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
 Н.Б.Карташова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова
 О.Н.Хищенко

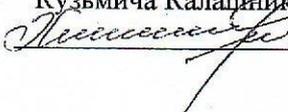
ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой

№	Наименование профессий и должностей	Виды средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год/ (единицы, комплекты)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные	1/6 пар
2	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные	1/6 пар 1/2 пары
3	Дворник	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1/1 шт 1/6 пар 1/6 пар
4	Учитель труда	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные	1/6 пар 1/2 пары
5	Повар, кухрабочая	Халат хлопчатобумажный, Косынка или колпак Перчатки	1/1 шт 1/1 шт 1/2 пары

Приложение 4
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюза
работников МКОУ СОШ № 9
им. Н.К.Калашникова
 Н.Б.Карташова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова
 О.Н.Хищенко

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой

№	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость работ (в рублях)	Сроки выполнения мероприятий
1	Обеспечение работников и рабочего места инструкцией по охране труда и технике безопасности	По мере необходимости	200	постоянно
2	Обеспечение светового режима в здании и на территории	По мере необходимости	5000	постоянно
3	Систематическое прохождение медосмотров	По мере необходимости	14000	1 раз в год
4	Обеспечение спецодеждой работников пищеблока и техслужащих	По мере необходимости	6000	3 квартал

5	Обработка поверхностей противопожарным составом	По мере необходимости и	98000	август
6	Обеспечение моющими и дезинфицирующими и средствами работников пищеблока и техслужащих	По мере необходимости и	10000	ежемесячно
ежемесячно 7	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда		12000	3-4 квартал года
8	Поверка инструментов		2600	1 раз в год
9	Поверка весов		2700	1 раз в год
10	Текущий ремонт	Вся школа	За счет внебюджетных средств	Периодическ и в течение всего года
11	Обучение нормам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности работников ОУ	По графику	8000	Периодическ и в течение всего года