

От работодателя:  
\_\_\_\_\_Л.В.Величко

« 29» августа 2022 г.

От работников:  
\_\_\_\_\_Л.А. Педенко

« 29 » августа 2022 г.

## **Коллективный договор**

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
средней общеобразовательной школы №2  
муниципального образования Темрюкский район  
на 2022 – 2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

---

Принят на общем собрании работников.  
Протокол от 29.08. 2022 г. №17

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении СОШ № 2 муниципального образования Темрюкский район. (МБОУ СОШ №2.)

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации \_\_директора МБОУ СОШ №2 Величко Ларисы Васильевны.

работники образовательной организации в лице их представителя – профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ №2 Педенко Людмилы Александровны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ №2, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст. 43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

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

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

### 2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.3.5. Установить, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих

трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Директор МБОУ СОШ № 2, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с

Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.<sup>1</sup>

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется следующим образом:

в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководителя с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

-сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

-работнику при временном замещении (свыше 3 дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

- денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1 Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.



2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников МБОУ СОШ №2 на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

- педагогические работники МБОУ СОШ № 2, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых

присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

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

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 руб. ежемесячно в течение 3-х лет;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере до 10% к тарифной ставке в течение 3-х лет и единовременная выплата в размере 1000 рублей при приеме на работу;

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

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников в рамках

конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях «Молодой учитель».

- содействует деятельности Ассоциации и Советов молодых педагогов Краснодарского края;

- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий: турпоходы, занятия в тренажерном зале, сдача норм ГТО работниками школы, участие в районных спортивных мероприятиях.).

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ СОШ № 2 определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон

Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

В зависимости от должности или специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601). Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

4.1.5. В МБОУ СОШ № 2 нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается директором образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7. При установлении учителям, для которых МБОУ СОШ №2 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

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

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

4.1.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников

Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами(Приложение № 1 к коллективному договору).

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

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

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

4.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5).

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

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

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

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному, выходному дню, работникам уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

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

**56 календарных дней:**

директору, его заместителям;

преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;

старшей вожатой;  
учителям; преподавателям;  
инструктору по труду и по физкультуре;  
педагогу-психологу;  
классным воспитателям;  
музыкальному руководителю;  
мастеру производственного обучения;  
социальному педагогу; педагогу -организатору;  
педагогу-библиотекарю.

**42 календарных дня:**

- педагогам дополнительного образования;

**28 календарных дней:**

- вспомогательному персоналу;

- техническому персоналу;

- административно- хозяйственному персоналу

для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

4.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с результатами СОУТ, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в соответствии с трудовым кодексом РФ.



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

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

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

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

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

4.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 8).

4.1.25. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации до 10 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дня;

рабочим и служащим, проработавшим непрерывно в школе не менее 10 лет – 2 календарных дня, 15 лет до 3 календарных дня, а 20 и более лет до 5 календарных дней, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 10 календарных дней в году;

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности 3 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 3 календарных дня);

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 3 календарных дня);

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -(1 календарный день);

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней 2 календарных дня);

4.2.3. Директор школы накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их

привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

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

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

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой

работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, ине позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. А именно:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ВТБ.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2 ), разработанного на основании Положения об отраслевой системе*(постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» )*.

5.1.4. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ст.96. ТК РФ

5.1.6. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения. Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

5.1.6.1. Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных

полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

1). Учителя.

2). Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

3). Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4). Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5). Обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных и производственных помещений).

5.1.6.2. Выплаты производятся за счет муниципального бюджета муниципального образования Темрюкский район следующим категориям работников:

- Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных и производственных помещений, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

5.1.7. Условия осуществления выплат (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников), определенных подпунктом 5.1.6.

выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении, по должности или профессии, указанных в подпунктах \_5.1.6.1, \_5.1.6.2.;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпунктах 5.1.6.1., 5.1.6.2., на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае, если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы».

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

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

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

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

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

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

5.1.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в

соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

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

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

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

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

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

5.1.19. Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися за классное руководство устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе независимо от количества обучающихся в каждом классе. На основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12 июля 2021 г. № 408. Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 года № ВБ- 1159/08.

5.1.20. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.<sup>2</sup>

5.1.21. На основании постановления главы муниципального образования Темрюкский район №1148 от 05.08.2021 год.

Педагогическим работникам в муниципальных общеобразовательных учреждениях стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются в случае необходимости за классное руководство учителям из числа руководителей и других работников общеобразовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

- недопущения в течение учебного года и в каникулярный период изменений выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно

---

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Периоды осенних, зимних, весенних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом стимулирующей выплаты за классное руководство в размере 4000 рублей.

Выплата за выполнение функций классного руководителя включается в список выплат, учитываемых при расчете среднего заработка.

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

**5.2. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения» осуществляется с 1 августа 2022 года (далее – ежегодная выплата).**

1) Право на получение ежегодной выплаты в размере 5750 рублей имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам учреждения, находящихся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

2) Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

3) Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счёт средств краевого бюджета и является составной частью



заработной платы педагогического работника.

4) Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 1, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учёта отработанного времени.

5) Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательного учреждения производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

### 5.3. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.3.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложение № 3 в «Положении об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2»).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Работодатель освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

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

6.1.4. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня

увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.6. Педагогическим работникам школы (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 115 рублей, не облагаемую налогом на физических лиц, предусмотренном законодательством. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

6.1.7. Выплачивает материальную помощь в размере 5000 руб. рублей пенсионерам, выходящим на пенсию (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде.)

- Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере 3000 руб. (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде.)

- Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 3000 руб. (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде.)

Выплачивает работникам материальную помощь в размере 3000 руб. работникам, достигшим 50, 55, 60, 65 летнего возраста. (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде.)

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 5000 руб. при бракосочетании работника (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде?)

Оказывает материальную помощь при рождении ребенка у работника 5000 рублей (из экономии заработной платы, при наличии средств в фонде.)

6.1.9. За счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- ежемесячные доплаты в размере 1-2 тысяч рублей заместителям директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителям физического воспитания, педагогам-психологам, учителям по физической культуре, социальным педагогам;

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

6.1.10. В случае направления работника для повышения квалификации обязуется сохранять занимаемое место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.1.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования. Гарантии и компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

6.1.12. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

6.1.13. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения в соответствии с положением о материальном стимулировании работников школы, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

6.1.14. Размер доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Администрацией школы самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств, по согласованию с профкомом и Управляющим советом и закрепляются в «Положении об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2 (о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат)».

6.1.15. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с профкомом и Управляющим советом.

6.1.16. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере до 10% к тарифной ставке.

6.1.17. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации и проведению с работниками организации и членами их семей культурно-просветительской работы, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)». (Указ Президента РФ от 24.03.2014г. №172, утвержденном распоряжением Правительства РФ от 30.06.2014 №1165-р)

6.1.18. Краевая доплата молодому педагогу 3000 руб. В целях стимулирования труда работников учреждения установить доплаты

педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы осуществляются за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Условиями осуществления доплаты (осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией):

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора - от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты;

доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между учреждением и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию. Учреждение, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Учреждение, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте учреждения, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей";

учреждение в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе».

6.1.19. Представители коллектива работников, председатель профкома, принимают участие в работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

6.1.20. Работодатель обязан ознакомить работников общеобразовательного учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

6.1.21. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

## **6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

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

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ\_(иные виды поощрений);
- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;
- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (*Дни здоровья, спартакиады.*)

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение №3*)

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н). Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.



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

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

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

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

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

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

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

7.1.12. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

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

7.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и

профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.17. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда по разработанным и утвержденным инструкциям по охране труда по профессиям и видам работ, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве. Обеспечить стажировку на рабочем месте с отметкой в журнале и назначением наставника. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7.1.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);

7.1.19. Своевременно и правильно предоставлять работникам льготы и компенсации за работу с вредными условиями труда, указанных в трудовом договоре (ст. 216 ТК РФ):

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

- льготную пенсию по перечню профессий и должностей;
- заключить договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования;
- своевременно, до 1 декабря текущего года на следующий год, согласовывать перечни профессий с вредными, опасными условиями труда в ТО ТУ «Роспотребнадзор»;
- своевременно отчислять средства на медицинское, пенсионное и социальное страхование работников;

7.1.20. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет работах с вредными и/или опасными условиями труда (Пост. Правительства РФ от 25.02.00г. №163);
- проходить обязательные предварительные медицинские обследования (ст. 266 ТК РФ);
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (гл. 26 ТК РФ).

7.1.21. Обеспечивают проведение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивают участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%*(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
    - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям(статья 100 ТК РФ);
    - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
    - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
    - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
    - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
    - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
    - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
    - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
    - режим рабочего времени работников в случае простоя.
- 8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности<sup>3</sup> (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

---

<sup>3</sup> Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В раздел «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнительный пункт об этом.

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

8.3.9. Председателю первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 2, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

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

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

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

## 9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Директор школы размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_/Л.А. Педенко /  
29.08.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_/Л.В.Величко/  
29.08.2022г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка**

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2 муниципального образования  
Темрюкский район

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Поощрения.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

### **1. Общие положения о действии Правил.**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами 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 МБОУ СОШ №2 г. Темрюка.

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор МБОУ СОШ №2 Л.В.Величко.

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

1.7. Правила соблюдаются на всей территории организации.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.9. Правила утверждены 29.08.22с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (Протокол заседания ПК № 17 от 29.08.22).

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

В связи с внесенными изменениями в «Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019 № 439-ФЗ вводится обязанность работодателей с 1 января 2020 года представлять в информационную систему ПФ РФ сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде. Ст.66.1ТК РФс 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один из которых передаётся работнику под роспись, другой хранится у работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (кроме случаев, когда работник поступает на работу впервые);
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- ✓ медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

✓-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.

2.4 Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в Приложении №2. (Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2)

2.5. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- ✓ место работы;
- ✓ дата вступления договора в силу;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- ✓ объем учебной нагрузки (для учителей);
- ✓ права и обязанности работника;
- ✓ права и обязанности работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- ✓ режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- ✓ условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников –руководителей организаций, их заместителя и других – 6 месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин;✓ лиц, не достигших возраста 18 лет;
- ✓лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ ( ст.81 ТК РФ).

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.9. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

2.10. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.11. 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. (ст.180 ТК РФ)

2.12. 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 1 СТ.77 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

- 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 ст. 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 СТ.83 ТК РФ);

- восстановлением по решению суда или государственной инспекции труда, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 ст.77 ТК РФ);

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

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

2.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.17. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

2.18. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

2.18.1. Наряду с указанными в статье 76 трудового Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.18.2. Персональную ответственность за прием на работу в организацию без справки об отсутствии судимости (оригинала) несет руководитель организации.

2.18.3. При приеме на работу по совместительству работник может предъявить копию справки об отсутствии судимости, заверенную в установленном порядке.

2.18.4. Соответствующие справки об отсутствии судимости предоставляется до издания приказа о приеме на работу (ежегодно).

### **Раздел 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.5. На стимулирующую часть направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.5.1. Установить повышающий коэффициент к окладу ( должностному окладу) ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в соответствии с нормами действующего законодательства за наличие ведомственных наград и знаков отличия, которым присвоено звание:

- «Заслуженный учитель России»;
- «Заслуженный учитель Кубани»;
- «Почетный работник общего образования»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Почетный учитель Тамани»

3.5.2. Установить доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются в абсолютном выражении за счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

Грамота Министерства образования и науки Российской Федерации (МО РФ)– 1000руб.;

Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

### **3. Основные права и обязанности работника.**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

3.2. Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

3.2.1 Соблюдать требования охраны труда, (ст. 215 ТК РФ)

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

3.2.2. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

3.2.3. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

3.2.4. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

3.2.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.2.6. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

3.2.7 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.8 Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3.9. Беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.3.10. Содержать рабочее место, мебель, оборудование, и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы

3.3.11.Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.12 Своевременно заполнять и вести установленную документацию.

3.3.13.Приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию.

Со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы. Выполнять распоряжения учебной части точно в срок.

Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом средней общеобразовательной школы и должностными обязанностями.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя.**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;



- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор; ст.39ТК РФ

- поощрять работников за добросовестный труд; ст.191ТК РФ

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

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

4.2. Работодатель обязуется: • Соблюдать трудовое законодательство;

• Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением работу, обусловленную трудовым договором.

• Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

• Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

• Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

• Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

• Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. А именно:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

• Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

• Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

## **5. Рабочее время и время отдыха работников.**

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю у технического персонала и у педагогических работников, не выше 36 часов. (Ст.94 ТК РФ)

5.1.2. В МБОУ СОШ №2 устанавливается:

работникам шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Педагогическим работникам, старшей вожатой, преподавателю-организатору ОБЖ, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарию– 36-часовая рабочая неделя(ст. 333 ТК РФ)., учебная нагрузка определяется в трудовом договоре.

Для работников административно-хозяйственного персонала - пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов в неделю (экономисту, делопроизводителю). Выходные дни - суббота, воскресенье.

Заместителям директора, устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

Для работников (*сторожа*) предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет один год. **(ст.104 ТК РФ).**

При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

5.1.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.1.4. Учебный год в учреждении, как правило, начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет 34 недели без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

5.1.5. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 17 часов 00 минут.

5.1.6. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

5.1.7. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора, Правилами и уставом школы.

5.1.8. Все учителя обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

5.1.9. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня школы.

5.1.10. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его кончить, не допуская бесполезной траты времени.

5.1.11. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.1.12. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.1.13. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

5.1.14. Учитель обязан, безусловно, выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

- 5.1.15. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять приказы директора школы, изданные в соответствии с нормами Трудового законодательства. При несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 5.1.16. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 7-50 утра и заканчивает не ранее 14-00, проверив порядок в школе.
- 5.1.17. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляется один раз в год.
- 5.1.18. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
- 5.1.19. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.
- 5.1.20. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:  
с \_12.00 ч\_\_ до \_13.00 ч\_\_;
- 5.1.21. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 5.1.22. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 5.1.23. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.
- 5.1.24. 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 до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.
- 5.1.25. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 5.1.26. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.1.27. 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.
- 5.1.28. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.29. 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.

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

5.1.30. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.31. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.32. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.33. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. (ст.111 ТК РФ).

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.34. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

5.1.35. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпусков педагогических работников школы регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

### **56 календарных дней:**

директору, его заместителям;

преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности;

старшей вожатой;

учителям; преподавателям;  
инструктору по труду и по физкультуре;  
педагогу-психологу;  
классным воспитателям;  
музыкальному руководителю;  
мастеру производственного обучения;  
социальному педагогу; педагогу -организатору;  
педагогу- библиотекарю.

**42 календарных дня:**

- педагогам дополнительного образования;

**28 календарных дней:**

- вспомогательному персоналу;

- техническому персоналу;

- административно- хозяйственному персоналу

для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

5.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.2.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

5.2.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

5.2.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 5 к Коллективному договору ст.119 ТК РФ

5.2.7. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в Приложении №8 к Коллективному договору

5.2.8. 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.

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

5.2.10. 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.

5.2.11. 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 опасными условиями труда.

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

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

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.

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

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

- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 10 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дня;

- рабочим и служащим, проработавшим непрерывно в школе не менее 10 лет 2 календарных дня, 15 лет до 3 календарных дней, 20 и более лет до 5 календарных дней, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 10 календарных дней в году.

5.2.13. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности- 3 календарных дня ;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - календарных 3 дня);

5.2.14. 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.

## **6. Поощрения за успех в работе.**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- Объявление благодарности;
- Выдача премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;
- Занесение в Книгу почета, на Доску почета;
- Предоставление к званию лучший по профессии.

6.2. В соответствии с ст. 191 ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выбранным профсоюзным органом учреждения.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя

(уполномоченных руководителей лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

7.1.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК РФ;
- ✓ увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

7.1.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом



Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.1.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.1.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.1.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторной проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.1.7. 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.

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

7.1.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.1.10 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.1.12. 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 выборного профсоюзного органа.

7.1.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

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

7.1.15. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно рассматривается объяснение в письменной форме.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под роспись и доводится до сведения всех работников школы.

Приложение №2  
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Председатель собрания

\_\_\_\_\_ Л.А.Педенко

«29» 08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
на педагогическом совете  
Директор МБОУ СОШ № 2

\_\_\_\_\_ Л.В.Величко

«29» 08. 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
работников МБОУ СОШ № 2  
(о порядке и условиях применения  
стимулирующих и компенсационных выплат)**

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ "О внесении изменений в Закон Краснодарского края "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)" (принят ЗС КК 24.05.2012), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 года № 1218 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций».

На основании постановления № 1192 от 21.07.2022 Администрации Муниципального образования Темрюкский район «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», в соответствии с приказами министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 08.07. 2022 г. № 1366 «Об утверждении перечней основных направлений расходования и должностей работников, предусмотренных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 марта 2014 г. № 186 «Об утверждении Порядка предоставления из краевого бюджета субвенций бюджетам муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края на осуществление государственных полномочий в области образования», и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определённых подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

на основании постановления главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», письма министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 19.08.2022 года № 47-01-13-14233/22 «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего

образования к началу учебного года»;

на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.08.2022 года № 47-01-13-14372/22 «О введении должности Советника директора в штатные расписания»:

## 1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ.

Размер фонда оплаты труда школы 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:

$ФОТ = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

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 учащихся в школе на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

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

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ.

2.1. Управление образованием администрации муниципального образования Темрюкский район формирует централизованный фонд стимулирования руководителя школы по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя школы;

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда школы.

Размер централизуемой доли ФОТ<sub>цст</sub> – до 3% по согласованию с общеобразовательным учреждением и утверждается муниципальным органом управления образованием.

Централизованный ФОТ доводится школе в объеме годовых бюджетных средств. Внесение корректировок, требующих изменение показателей ФОТ<sub>цст</sub> и

лимитов бюджетных средств, утверждается муниципальным органом управления образованием после внесения общеобразовательным учреждением изменений в методику планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Заработная плата директора школы, заместителей директора, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Минимальный должностной оклад руководителя школы определяется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должности «учитель» с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и ежемесячной денежной компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение - педагогические работники, осуществляющие учебный процесс по должности «учитель».

Оклад (должностной оклад) директора школы устанавливается трудовым договором исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и минимального должностного оклада руководителя:

$O_p = O_n \times K_k$ , где:

$O_p$  – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_n$  – оклад (должностной оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (по должности «учитель»), исчисленный исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должности «учитель» с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и ежемесячной денежной компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

$K_k$  – повышающий коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Критерий для установления кратности при определении должностных окладов руководителю учреждения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – численность учащихся, занимающихся в

общеобразовательном учреждении по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Условия и порядок стимулирующих выплат определяются в соответствии с правовыми актами главного распорядителя бюджетных средств общеобразовательного учреждения, нормативным правовым актом органа местного самоуправления, локальными актами, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие).

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с правовыми актами главного распорядителя бюджетных средств общеобразовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения производится на основании приказа управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район в соответствии с локальным актом, регулирующим оплату труда руководителей.

На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовом договоре работника учреждения, заключаемым между руководителем учреждения и главным распорядителем средств местного бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.2. Оклады (должностной оклад) заместителя директора, устанавливаются в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) директора (II).

Оклад (должностной оклад) заместителя директора, определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times II$ , где:

$O_{зр}$  - Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя.

$O_{р}$  – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

$II$  - процент от оклада (должностного оклада) руководителя.

2.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами. Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2013 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , где:

ФОТо – фонд оплаты труда школы;

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.

3.2. Директор школы с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда школы в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% к общему фонду оплаты труда школы;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере не более 30% к общему фонду оплаты труда школы.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$ , где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.



КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

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

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;

за классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и т.д.);

организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий;

организация внеклассной работы по физическому воспитанию, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

за руководство методическими объединениями;

за организацию ОПТ;

за организацию, ведение документации и решение вопросов по охране труда;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;

за работу по оформлению протоколов педагогических советов, совещаний при директоре, больничных листов;

за руководство районными МО и тьютерство;

за работу с молодыми специалистами (наставничество);

за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования (ФГОС);

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

Выплаты доплат призваны усилить материальную заинтересованность учителей в проведении учебно-воспитательного процесса в соответствии с нормами оценки качества образовательной деятельности.

Доля расходов на установление доплат за внеурочную деятельность определяется не менее 15% от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Размеры и условия выплат за внеурочную деятельность осуществляются согласно Приложению 1.

3.5. На стимулирующую часть направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.5.1. Установить повышающий коэффициент к окладу ( должностному окладу) ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при

соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в соответствии с нормами действующего законодательства за наличие ведомственных наград и знаков отличия, которым присвоено звание:

- «Заслуженный учитель России»;
- «Заслуженный учитель Кубани»;
- «Почетный работник общего образования»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Почетный учитель Тамани»

3.5.2. Установить доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются в абсолютном выражении за счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс:

Грамота МО РФ – 1000руб.;

3.6 За счет стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников, занятых в учебном процессе, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию в процентах от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

- для педагогических работников, имеющих вторую категорию – 5 %;
- для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %;
- для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 20%.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера осуществляются согласно Приложению 3.

3.7. 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, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$ , где:

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ<sub>пр(б)</sub> – базовая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

ФОТ<sub>пр(с)</sub> – стимулирующая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

КВ<sub>пр</sub> – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего

персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются следующие виды выплат:

педагогическим работникам (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, которая устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей (приложение № 2,3).

Доплаты могут быть предусмотрены в момент заключения трудового договора с работником или же в дополнении к трудовому договору. Доплаты могут также устанавливаться отдельными приказами директора школы.

3.8. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников школы. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности: при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников школы устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

При осуществлении внешнего совместительства выплата работнику производится в случае не предоставления её по основному месту работы, что подтверждается соответствующим документом.

Перечень отдельных категорий работников школы:

1. Учителя.
2. Другие педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь).

Обслуживающий персонал (вахтер, водитель мототранспортных средств (автобуса), гардеробщик, дворник, истопник, кухонный рабочий, оператор котельной (теплового пункта), подсобный рабочий, рабочий по комплексному

обслуживанию и ремонту зданий, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных и производственных помещений, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Для других работников муниципального учреждения, не включенных в Закон Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ "О внесении изменений в Закон Краснодарского края "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)" (принят ЗС КК 24.05.2012), производить аналогичные выплаты стимулирующего характера за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения (при наличии экономии ФОТ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 г. № 1601 О продолжительности рабочего времени ( нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы).

3.9. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

От 1 до 5 лет – 5 %

От 5 до 10 лет – 10 %

От 10 лет и выше – 15%

Повышающий коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда преподавателей за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим пунктом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

**3.10. Оплата труда по должности Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

На основании пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117 по вопросу введения в штатное расписание образовательных учреждений должности «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее- Советник директора), письма заместителя главы(губернатора) Краснодарского края от 6 июля 2022 года №06-04-929/22 «О введении должности советника», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

1.Ввести с 1 сентября 2022 года 0,5 ставки «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – Советник директора)

2.Отнести к должностям педагогических работников, педагогической нагрузкой на ставку заработной платы из нормы часов в 36 часов в неделю. Исходя из нормы часов в 36 часов в неделю на 1 ставку, 18 недельных часов – на 0,5 ставки, 9 недельных часов – 0,25 ставки определяется должностной оклад: за 1 ставку – 9350 рублей, 0,5 ставки – 4675 рублей, 0,25 ставки – 2337,50 рублей в зависимости от размера ставки, включенной в штатное расписание.

3. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципального общеобразовательного учреждения распространяется на работников, занимающих должность - Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

Условия осуществления выплат (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

4. Финансовое обеспечение деятельности Советника директора до предоставления муниципальному образованию Темрюкский район межбюджетных трансфертов из федерального бюджета с 1 сентября 2022 года осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, посредством предоставления субвенций (далее – Субвенция на Госстандарт). После доведения лимитов бюджетных ассигнований до муниципального образования Темрюкский район на финансовое обеспечение деятельности Советника директора расход бюджетных ассигнований за счет Субвенции на Госстандарт приостанавливается и осуществляется за счет субсидии на иные цели, с возмещением произведенных расходов».

#### 4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ УСЛУГИ.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за

дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

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

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;

НВ – сумма доплат за виды 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.

4.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 ,

обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно статье 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

4.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп (б)). Конкретная величина коэффициента определяется учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации; дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа); специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

## 5. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

5.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$ , где:

O – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученика-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 применять коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

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

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев устанавливается оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$ , где

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе (без перевода недельного учебного плана в месячный).

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад)



ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается учреждением самостоятельно.

5.3. 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% в случае, если обучаемый ребенок является инвалидом.

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

5.5. Установленная заработная плата при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы. За время работы в период каникул оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

## 6. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, УВП, МОП

Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органами местного самоуправления.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад работника.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты

труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда школы, в которых они работают.

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

Выполнение преподавательской и иной работы может осуществляться как в основное рабочее время (совмещение), так и за его пределами (совместительство) в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Вопрос о возможности целесообразности выполнения другого вида работы в каждом конкретном случае решается по согласованию с директором и с учетом мнения представительного органа работников (Советом) школы и профсоюзной организации.»

6.1. Должностной оклад руководителя школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

$O_p$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

$K$  – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений. Установить следующие группы и соответствующие им коэффициенты по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Расчет базовой заработной платы руководителю школы производится дважды в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Дополнительные выплаты руководителю школы за наличие квалификационной категории и другие стимулирующие доплаты устанавливаются за счет централизованного фонда стимулирования руководителя школы. Размер и порядок указанных выплат утверждается муниципальным органом управления образованием, согласованным с Темрюкской районной территориальной организацией работников народного образования и науки (профсоюз работников образования и науки РФ).

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, который по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивает его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органами местного самоуправления.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад работника.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда школы, в которых они работают.

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район,

утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

Выполнение преподавательской и иной работы может осуществляться как в основное рабочее время (совмещение), так и за его пределами (совместительство) в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Вопрос о возможности целесообразности выполнения другого вида работы в каждом конкретном случае решается по согласованию с директором и с учетом мнения представительного органа работников (Советом) школы и профсоюзной организации.

## 7. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, Положением об оплате труда работников школы, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 г. № 1601.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 г. № 1601 требуется письменное согласие работника.

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на работах с вредными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (согласно Приложению 4).

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

7.6. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7.7. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

7.8. По решению руководителя общеобразовательного учреждения и выборного органа профсоюзной организации школы отдельные пункты настоящего Положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

7.9. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на муниципальном уровне минимального размера оплаты труда.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

№ п/п	В и д ы   д о п л а т	К р и т е р и и	С у м м а д о п л а т   в р у б.
1.1	Доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися 1-11 классов	Работнику, на которого возложена функция классного руководителя, осуществлять доплату, устанавливаемую из расчета 4000руб. в месяц независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Доплата устанавливается по состоянию на 1 сентября, 01 января текущего финансового года.	4000.00
1.2	За проверку письменных работ: по русскому языку, математике в 1-11 классах, практикум по русскому языку и математике в 5-11 классах, литературе в 9-11 классах	Наличие тетрадей у всех учащихся, регулярность проверки тетрадей:  $\text{ЗПдр} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{Уп} * \text{П} * \text{Г} * 4\text{нед}^*$	30%
1.3	За проверку письменных работ: по химии, физике, биологии, географии	Наличие тетрадей у всех учащихся, регулярность проверки тетрадей:  $\text{ЗПдр} = \text{Стп} * \text{Н} * \text{Уп} * \text{П} * \text{Г} * 4\text{нед}^*$	10%
1.4	За заведование элементами инфраструктуры:	Наличие и использование новых современных технологий, накопление дидактического материала, состояние мебели :	
1.4.1	- кабинетами, спортивными залами		300.00
1.4.2	-мастерскими		700.00
1.4.3	- кабинетом информатики		700.00
1.5	За руководство школьными методическими объединениями (МО)	1.5.1 предметные МО 1.5.2 МО классных руководителей	1500.00 1200.00
1.6	За организацию, ведение документации и решение вопросов по охране труда( ответственный по ОТ)		1000.00
1.6.1	За организацию ведения контроля за соблюдением условий охраны труда;( уполномоченный		700

	по ОТ)		
1.7	За организацию правового обучения работников школы, решения социальных вопросов		2000.00
1.8	За ведение электронной базы по обеспечению передачи информационной системы (ЕГИССО) и систематическое наполнение данными		2000.00
1.8.1.	За организацию работы с учащимися в системе «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края»		2000.00
1.9	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся учителям физической культуры	в % отношении от кол-ва часов 2000руб.* кол-во час./ 18н.ч(20н.ч.) не более 2000,00	2000.00
1.10	Классным руководителям за организацию военно-патриотической работы с классами		200.00
1.11	За работу по оформлению протоколов педсоветов, совещаний при директоре, больничных листов	Наличие протоколов в электронном и печатном виде.	1000.00
1.12	За руководство районными методическими объединениями		1000.00
1.13	За формирование и ведение Федерального реестра сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении ФИС ФРДО	Письмо Рособнадзора от 17.09.2015 №07-2789	1000.00
1.14	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий		2000.00
1.15	За выполнение обязанностей регионального методиста		1000.00
1.15(1)	За выполнение обязанностей муниципального тьютора	Приказы УО, ИМЦ на текущий год	1000.00
1.15(2)	За выполнение обязанностей	Приказы УО, ИМЦ на текущий	1000.00

	регионального тьютора	ГОД	
1.16	За организацию мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства)		1000.00
1.17	За регулярное обновление содержания школьного сайта		2000,00
1.18	За систематическое сопровождение учащихся из пос. Правобережный		
1.18(1)	За систематическое сопровождение учащихся из пос. Правобережный при участии в 2-х и более рейсах подвоза учащихся.		2000.00
1.18(2)	За систематическое сопровождение учащихся из пос. Правобережный при участии в 1-ом рейсе подвоза учащихся		1000.00
1.19	Организация внеурочной работы с учащимися, обучающимися по ФГОС	Часы внеурочной деятельности оплачивать в соответствии с рассчитанной стоимостью услуги за аудиторные часы: $Двн = Стп * Ук * Ч$ , где Двн – доплата за внеурочную деятельность; Стп – стоимость педагогической услуги; Ук – количество учащихся в классе (группе); Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов)	от 100.00 до 8000.00 рублей включительно
1.20	За организацию работы по реализации проектов дистанционного обучения		2000.00
1.21	Ведение работы по исполнению функций и полномочий контрактного управления .		3 500.00



1.22	За организацию работы проекта «Электронный журнал» Сетевой город		2000.00
1.23	Краевая доплата молодому педагогу	Ежемесячная выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября или с даты трудоустройства молодого педагога и устанавливается на срок 3 года) утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21.04.2022 №225	3000.00
1.24	Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами в течение 3-х лет	ежемесячно	3000.00
1.25	молодым специалистам в размере до 10% к тарифной ставке в течение 3-х лет		10% к тарифной ставке

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Виды доплат	Сумма доплат, в руб.
2.1	Заместителям директора за организацию работы по охране труда и техники безопасности учителей	2000.00
2.2	Заместителям директора за организацию горячего питания; ведение ежемесячной отчетности по питанию	3000.00
2.3	Заместителям директора за курирование работы учителей по выполнению пожарной безопасности и санитарных норм на курируемых этажах.	1000.00
2.4	Заместителям директора за организацию работы учителей в сети Интернет, учет и установку программного обеспечения СБПО и обеспечение работы электронной почты	3000.00
2.5	Заместителям директора за организацию подвоза учащихся из р/с Правобережный	3000.00
2.6	Заместителям директора за организацию работы по здоровьесбережению учителей физической культуры и классных руководителей	2000.00

2.7	Заместителям директора за разработку и внедрение системы мониторинга результативности учебно-воспитательного процесса	2000.00
2.8	Заместителям директора за реализацию программы развития школы	3000.00
2.9	Заместителям директора за формирование электронной базы данных микрорайона, закрепленного за учреждением	2000.00
2.10	Заместителям директора за ведение проектов «Электронный журнал»Сетевой город	3000.00
2.11	Заместителям директора за организацию работы в экспериментальном режиме по введению ФГОС	3000.00
2.12	За работу по профилактике наркомании среди учащихся: - заместителю директора по воспитательной работе социальному педагогу педагогу–психологу	2000,00 1000,00 1000,00
2.13	Старшей вожатой за проведение работы по оформлению школы	1000,00
2.14	Преподавателю-организатору ОБЖ за организацию работы по охране труда работников учреждения, проведение всех видов инструктажей	2000.00
2.15	Инженеру за организацию работы школьной локальной сети	3000.00
2.16	Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений за текущий ремонт обслуживаемых высотных частей зданий, сооружений с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ. Обслуживание и периодическая проверка технического состояния высотных частей зданий и сооружений всех типов. Предупреждение и принятие мер к недопущению падений с высоты любых предметов, а также частей конструкций зданий и сооружений. В зимнее время очистка сооружений от снега и льда.	60% должностного оклада
2.17	Уборщику служебных и производственных помещений за работу по эстетическому оформлению помещений, озеленению	60% должностного оклада

2.18	Дворнику за работу по эстетическому оформлению школьной территории	60% должностного оклада
2.19	Сторожу за плановое обслуживание и ремонт ученической мебели, мелкий ремонт инвентаря	60% должностного оклада
2.20	Делопроизводителю за работу с электронной почтой	2000.00
2.21	Делопроизводителю за ведение информационной базы по учащимся для программы Сетевой город	3000.00
2.22	Инспектору по кадрам за работу с военнообязанными, пенсионным фондом, по юридическому сопровождению и разработке необходимой документации	8000.00
2.23	Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за организацию текущего и капитального ремонта здания школы	4000.00
2.24	Заместителю директора по административно-хозяйственной работе за организацию соблюдения норм безопасности	4000.00
2.25	Педагогу- библиотечарю за организацию работы школьного медиацентра	5000.00
2.26	Педагогу- библиотечарю за организацию тематических мероприятий. Участие в конкурсах, смотрах, фестивалях.	2500.00
2.27	Педагогу- библиотечарю за организацию работы по систематической пропаганде чтения среди учащихся	1000,00
2.28	Делопроизводителю за ведение учета по получению и отправке корреспонденции	1000.00
2.29	Слесарю-сантехнику за оперативное выполнение работ по устранению неисправностей сантехнического оборудования	1500.00
2.30	Работникам за систематическое сопровождение учащихся из пос. «Правобережный».	2000.00
2.31	Всем работникам за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ установить доплату 25% - 200% от должностного оклада	
2.32	Заместителям директора ВР, УВР, УМР за организацию и контроль работы Центра образования естественнонаучной и технологической	2000.00

	направленности «Точка роста»	
2.33	Заместителям директора ВР, УВР, УМР за руководство инновационной работой	2000.00
2.34	Учителю, педагогу доп. образования за организацию работы Центра образования естественнонаучной и технологической направленности «Точка роста» на высоком уровне	1000.00

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Поощрительные выплаты (премии) могут выплачиваться работнику в течение года неоднократно при наличии различных причин.

Решение о выплате поощрительных выплат (премий) принимается общественным органом самоуправления работников школы - профсоюзным комитетом.

Выплата производится по приказу директора школы.

Единовременная материальная помощь в виде финансовой поддержки, предоставляется работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда или фонда оплаты труда в целом).

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производятся ежемесячно.

Наименование должности	Основание для премирования		Диапазон доплат Руб.
1. Педагогические работники	1.1	Достижение учащимися качественных показателей по предметам (вынесенным на ЕГЭ) учителям и классным руководителям начальных классов в сравнении с предыдущим периодом, стабильность качества обучения: 80% и выше 60% -80%	2000,00 1500,00
		и рост качества обучения по итогам четверти при 100% обученности: Повышение на 30% Повышение на 20% Повышение на 10% по итогам четверти	2000,00 1500,00 1000,00
		1.2	Качественная работа классного руководителя (по результатам мониторинга) по выполнению ст.19 «Закона об образовании» (отсутствие пропусков по неуважительным причинам по итогам четверти)
	1.3	Результативность итоговой аттестации	

	<p>учащихся:</p> <p><b>9-х классов с участием ТЭК:</b>  100% обученность, качество от 60% до 80% 1500,00  100% обученность, качество свыше 80% 2000,00</p> <p><b>11 классы ЕГЭ:</b>  -за подготовку учащихся, получивших 100 баллов 5000,00  -от 90 до 100 баллов 3000,00  За 100% обученность и достижение среднего балла не ниже среднекраевого -учителям предметникам в зависимости от количества учеников (1 ученик) 300,00  ( не более 5000.00)</p> <p>За 100% обученность учителям предметникам в классах с низкой мотивацией в зависимости от количества учеников (1 ученик) 200,00  ( не более 3000,00)</p>	
1.4	Качественная деятельность в составе муниципальных комиссий по проверке олимпиадных работ	500,00
1.5	За результативность работы со слабоуспевающими учащимися по областям филология, естественнонаучная, обществознание, в зависимости от количества учеников (1 ученик) по итогам месяца.	100,00
1.6	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных -на региональном уровне 2000,00 -на федеральном уровне. 3000,00	
1.7	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе, позволяющих повысить качество обучения учащихся	3000,00
1.8	Обобщение и распространение опыта учителя в методических сборниках, научно-профессиональных педагогических изданиях, периодической печати и сети Интернет(без использования школьного сайта)	1000,00

1.9	Обобщение передового опыта учителя( выступления, выставки, конкурсы): - школьный уровень - районный уровень - краевой уровень	500,00 1000,00 2000,00
1.10	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне предметных декад: - организация проведения декады - проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	1000,00 700,00
1.11	Победителям в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - муниципальных - краевых -всероссийских	3000,00 5000,00 7000,00
1.12	Подготовка победителей в проектной деятельности учащихся (научно-практические конференции, творческие смотры, конкурсы и т.д.) Районного уровня Краевого уровня РФ	500,00 1000,00 2000,00
1.13	Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад: За победителей районного уровня зонального уровня краевого уровня РФ За призеров районного уровня зонального уровня краевого уровня РФ	1000,00 2000,00 3000,00 5000,00 700,00 1000,00 2000,00 4000,00
1.14	Результативная и качественная подготовка учащихся на конкурсы, фестивали, смотры, праздники: Победители на школьном уровне: (за качественную подготовку учащихся начальной школы): 1-е место - 2-е место - 3-е место -  на районном уровне	500,00 300,00 200,00  1000,00

		на краевом уровне	2000.00
1.15	Подготовка победителей спортивных соревнований: За победителей районного уровня краевого уровня РФ Призеры районного уровня краевого уровня РФ		1000.00 2000,00 5000,00 500,00 1000,00 3000,00
1.16	Организация и проведение массовых мероприятий на высоком методическом уровне, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические походы, динамические паузы и т.п.).		500,00
1.17	Организация и проведение мероприятий на высоком методическом уровне, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: -на школьном уровне -на районном уровне -на краевом уровне		1000,00 2000,00 4000,00
1.18	Качественная организация общешкольных мероприятий в каникулярное время		1000,00
1.19	Качественная подготовка кабинетов к новому учебному году по итогам смотра-конкурса.		1000,00
1.20	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов		1000,00
1.21	За высокую исполнительскую дисциплину (планерки, сдача документации, личные дела, качественное ведение портфолио, школьного журнала, организация дежурства, уборка закрепленных территорий) (1 раз в четверть)		1000,00

1.22	Учет, установка и инвентаризация программного обеспечения «Первая помощь»	1000,00
1.23	Высокий уровень организации дежурства по школе и на этажах (по результатам мониторингов)	1000,00
1.24	Организация 100% горячего питания и отвечающее нормам поведение учащихся в столовой . Организация горячего питания свыше 85%(по итогам мониторинга) в рамках здоровьесберегающих технологий	1000,00 500,00
1.25	Организация мероприятий по реализации закона № 1539-КЗ на высоком уровне и профилактическая работа с учащимися ( 1 раз в четверть)	700,00
1.26	Качественная организация ученического самоуправления (по результатам проверок) и организация учащихся для свободного самовыражения на постоянно действующей печатной площади( в газете, школьном сайте, журнале, аудио-видеостудии)	500,00
1.27	Качественная организация подвоза учащихся.	500,00
1.28.	Качественное и своевременное оформление документации, отчетности.	1000,00
1)	Качественное и своевременное оформления табеля питания учащихся	250,00
2)		
1.29	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы -разовых -в течение недели -в течение месяца	2500,00 4500,00 5500,00
1.30	Эффективное использование компьютерной и интерактивной техники (согласно поурочному планированию и результатам диагностических работ)	500,00
1.31	За организацию качественной индивидуальной работы с учащимися при делении на подгруппы: по технологии, информатике по иностранному языку(при нагрузке более 8 групп) по профильным предметам(при	1000,00 1500,00



	количестве учащихся в группе менее 10 человек)	1700.00
1.32	За результативность с одаренными учащимися по областям филология, естественнонаучная, обществознание, в зависимости от количества учеников (1 ученик) по итогам месяца.	100,00
1.33	За достижение высоких результатов в работе с детьми с ограниченными возможностями.	500,00
1.34	За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	700,00
1.35	За разъяснительную работу среди учащихся школы по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности.	700,00
1.36	За развитие дистанционных образовательных технологий в обучении учащихся.	700,00
1.37	Организация учебных курсов с использованием дистанционных технологий.	1000,00
1.38	Организация систематической работы с молодыми коллегами (наставничество)	1000.00
1.39	Ведение мониторинга и аналитической работы по подготовке к ГИА, ЕГЭ учителям русского языка и математики, работающим в 9-11 классах	500,00
1.40	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне уроков молодыми специалистами (в течение 3-х лет)	1000,00
1.41	Своевременность и достоверность информационно- аналитических материалов, потребности школы в организации общеобразовательного процесса( педсоветам, родительским собраниям, консультациям)	500,00
1.42	За качественную работу по сопровождению проекта «Электронный журнал» Сетевой город	1000,00
1.43	За качественную работу в должности классного руководителя по итогам учебного года победителям конкурса «Лучший классный руководитель»	10 000.00

	1.44	Учителям математики, работающим в 10 и 11 классах за дифференцированный подход к подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации на профильном и базовом уровне	700.00
1.1. Педагогам при реализации ФГОС начального, основного, среднего образования	1.45	Разработка диагностических материалов для проверки сформированности базового уровня результатов обученности по предметам	1000.00
	1.46	Разработка диагностических материалов для проверки сформированности УУД	700.00
	1.47	Разработка и реализация программ внеурочной деятельности	800.00
	1.48	Разработка комплексного мониторинга освоения стандарта	1000.00
	1.49	Обучение на курсах по разработке дистанционных дидактических материалов и их разработка	1500.00
	1.50	Использование в обучении программ личностного роста учащихся	1200.00
1.2. Педагогам, обеспечившим включение учреждения в ТОП-100	1.51	За высокий уровень подготовки выпускников (при включении школы в перечень 100 муниципальных и государственных образовательных организаций Краснодарского края, обеспечивающих высокий уровень подготовки выпускников) в соответствии с количеством набранных человеко/баллов по представлению зам.директора по УВР.	$P = m \times e$ , где P - выплачиваемая ежемесячная сумма. m - количество человеко/баллов в соответствии с критериями отбора учреждений. e - ежемесячная стоимость 1 человеко/балла
1.3. Педагогам, за внедрение комплекса ГТО, организацию и проведение тестирования физической подготовленности населения	1.52	за <b>золотой</b> знак Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» - за серебряный, - за бронзовый	3000.00 2000.00 1000.00
2. Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической и воспитательной работе	2.1	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности	3000,00
	2.2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся 9 и 11 классов.	2000,00

	2.3	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики и т.д.).	2000,00
	2.4	Качественная организация методической работы, достижения учителей и обучающихся: - уровень школы; - уровень района; - уровень зональный; - уровень краевой; - уровень Российской Федерации	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00 5000,00
	2.5	Публикации в журналах, изданиях: за каждую публикацию	500,00
	2.6	Результативность системы работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников: - наличие и исполнение плана внутришкольного контроля на 80 %-100% - проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта (за каждого работника) - снижение неуспеваемости в курируемых классах по сравнению с предыдущим отчетным периодом	3000,00  1000,00  1000,00
	2.7	Высокий уровень организации отдыха детей во время каникул	1000,00
	2.8	Качественное и своевременное оформление документации, отчетности	2000,00
	2.9	Высокий уровень организации дежурства по школе	1000,00
	2.10	Качественная организация работы с детьми в каникулярное время	3000,00
	2.11	Качественная организация аттестации пед. кадров	3000,00
	2.12	Высокий уровень реализации КПМО и ПНПО	3000,00
	2.13	Качественная организация мониторинга в рамках СОКО	2000,00
	2.14	Организация и проведение на высоком уровне мероприятий по реализации программы развития школы	3000,00
	2.15	Подготовка семинаров на базе школы	1500,00

	2.16	За качественную работу с педагогами по обеспечению высокого уровня подготовки выпускников(при включении в перечень 100 муниципальных и государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, обеспечивающих высокий уровень подготовки выпускников) 2.16(1) –по одному курируемому предмету 2.16(2) –по 2-м курируемым предметам 2.16(3) –по трем курируемым предметам 2.16(4) –по четырем курируемым предметам 2.16(5) – по пяти курируемым предметам	3000.00 5000.00 7000.00 9000.00 12000.00
	2.17	За организацию работы по реализации проекта «Современная школа», Центра «Точка роста» на высоком уровне	1000.00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3.1	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора.	2000,00
	3.2	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	1000,00
	3.3	Высокое качество подготовки организации и проведения ремонтных работ	3000.00
	3.4	Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей и своевременность их учета	1000 ,00
	3.5	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности	2000,00
	3.6	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	3.7	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
4. Работники бухгалтерии	4.1	Качественное ведение документации	1000,00
5. Педагог-психолог, социальный педагог	5.1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	2000,00
	5.2	Высокий уровень подготовки мероприятий: общешкольных районных	500,00 1000,00
	5.3	Обобщение опыта на педсоветах, конференциях, МО.	1000,00
	5.4	Своевременное и качественное ведение банка данных детей,	1000,00

		охваченных различными видами контроля.	
	5.5	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОПДН, КДН	2000,00
	5.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины(своевременная подготовка отчетной документации ит.д.)	1000,00
	5.7	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	5.8	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
	5.9	Общественная оценка деятельности педагога - благодарственные письма общественности;- положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге	500,00 1000,00
	5.10	Разработка, апробация авторских программ, курсов по психологии	1000,00
	5.11	Проведение внеплановой работы с родителями.	800,00
	5.12	Участие в профессиональных конкурсах, в работе творческих групп.	1000,00
	5.13	- организация и проведение на массовых (не менее 20 человек) мероприятий для родителей воспитанников	700.00
	5.14	- Работа ПМПК в соответствии с планом: Ведение протокола Совета профилактики	800.00
	5.15	- Работа с КДН, разработка и координирование межведомственной ИПР, для СОП: Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности:	1000.00
	5.16	- Оформление и ежемесячное обновление информационных стендов по профилактике правонарушений, защите прав ребенка.	1200.00
	5.17	- оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	1500.00
6. Педагогу-библиотекарю	6.1	Организация и проведение мероприятий повышающих читательский интерес Школьного уровня Районного уровня.	500,00 1000,00

	6.2	Высокое качество проведения библиотечных уроков.	1000,00
	6.3	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки.	1000,00
	6.4	Качественное оформление тематических выставок	500,00
	6.5	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	6.6	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
	6.7	Общественная оценка деятельности библиотекаря -благодарственные письма общественности; - положительные публикации в средствах массовой информации о библиотекаре	500,00 1000,00
	6.8	Участие в профессиональных конкурсах.	1000,00
	6.9	Наличие программы развития информационно-библиографического пространства учреждения.	800,00
	6.10	Проведение внеклассных мероприятий: не менее одного мероприятия	500,00
	6.11	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации: 100% (1 раз по итогам года)	1000,00
	6.12	Проведение уроков информационной культуры: не менее 1 раза в месяц (по итогам четверти)	700,00
	6.13	Качественная подготовка учащихся для участия в муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	1200,00
7. Делопроизводитель, инженер	7.1	Оперативное и качественное выполнение заданий по поручению руководства школы.	2000,00
	7.2	Качественное и своевременное ведение документации	1000,00
	7.3	Оперативное качественное оформление печатных материалов - до 20 листов; - до 40 листов; - до 60 листов; - до 80 листов	500,00 800,00 1000,00 1500,00
	7.4	Качественное проведение ремонта локальной сети	3000,00
	7.5	Ремонт и качественное обслуживание компьютерной техники	1000,00
	7.6	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства	3000,00

		школы	
	7.7	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
	7.8	Обслуживание и содержание в оптимальном режиме Интернета и локальной сети	5000,00
	7.9	Высокий уровень подготовки к практическим и лабораторным работам, сохранность оборудования	1000,00
8. Обслуживающий персонал (уборщик служебных и производственных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)	8.1	Качественное содержание участка в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений.	1000,00
	8.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1000,00
	8.3	Выполнение дополнительных работ по выполнению текущего и капитального ремонта школы	2000,00
	8.4	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	8.5	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
	8.6	Качественное проведение текущего ремонта.	1000,00
	8.7	Качественное проведение генеральных уборок	500,00
9. Старший вожатый	9.1	Высокий уровень подготовки мероприятий: общешкольных районных	500,00
			1000,00
	9.2	Организация подвижных игр во время перемен на высоком уровне	500,00
	9.3	Организация работы органов ученического самоуправления на высоком уровне	1000,00
	9.4	Качественная организация работы в каникулярное время	1000,00
	9.5	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	9.6	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
9.7	Общественная оценка деятельности вожатой -благодарственные письма общественности;- положительные публикации в средствах массовой информации о вожатой	500,00	
		1000,00	
10. Преподаватель-организатор ОБЖ	10.1	Высокий уровень организации работы с допризывной молодежью.	1000,00

	10.2	Своевременное и качественное оформление и сдача документации.	500,00
	10.3	Эффективная организация и проведение мероприятий по антитеррору и безопасности.	1000,00
	10.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1000,00
	10.5	Высокое качество подготовки учащихся к учебным сборам	2000,00
	10.6	Развитие и укрепление учебно-материальной базы, качественная ее подготовка к новому учебному году.	1000,00
	10.7	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	10.8	Качественная подготовка и организация мероприятий военно-патриотической направленности на высоком уровне Школьный уровень Районный уровень Краевой уровень	1000,00 2000,00 3000,00
	10.9	Развитие МТБ кабинета	500,00
	10.10	Высокое качество подготовки учащихся 10-х классов к участию в военных сборах	1500,00
	10.11	Активное участие в организации и проведении месячников по безопасности движения, пожарной безопасности, обеспечению гражданской защиты	800,00
	10.12	Эффективная организация работы по антитеррористической пропаганде	1000,00
11. Педагог дополнительного образования	11.1	Подготовка победителей спортивных соревнований, конкурсов, смотров и т.п.	1000,00
	11.2	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000,00
	11.3	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
	11.4	Результативность работы кружка	1000,00
	11.5	За организацию и проведение общественно значимых мероприятий Центра образования естественнонаучной и технологической направленности «Точка роста» на высоком методическом уровне, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности на: 1) школьном уровне 2) муниципальном уровне	1000 руб. 2000 руб.



		3) краевом уровне	4000 руб.
	11.6	За качественное проведение мероприятий Центра образования естественнонаучной и технологической направленности «Точка роста» в рамках сетевого взаимодействия на: 1) муниципальном уровне 2) региональном уровне 3) федеральном уровне	2000 руб. 4000 руб. 6000 руб.

#### Приложение 4

#### Оказание материальной помощи.

Единовременная материальная помощь в виде финансовой поддержки,

№ п/п	Материальная помощь	Сумма доплат в руб.
4.1	Оказание материальной помощи работникам, достигшим 50,55,60,65 летнего возраста	3000
4.2	Оказание материальной помощи в связи с бракосочетанием работника	5 000
4.3	Оказание материальной помощи в связи с рождением ребенка	5000
4.4	Оказание материальной помощи пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).	5000
4.5	Оказание материальной помощи в связи с непредвиденными обстоятельствами	3000
	Оказание материальной помощи на лечение работникам при уходе в очередной отпуск	3000

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (из федерального бюджета)

№ п/п	В и д ы д о п л а т	К р и т е р и и	Сумма доплат в руб.
5.1	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается за выполнение функции классного руководителя в одном классе.	Выплачивается педагогическому работнику в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы	5000.00
5.2	Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство двух и более классах , выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.		10 000
5.3	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство заместителю директора по воспитательной работе за выполнение функции классного руководителя, ведущего учебные занятия в данном классе.	Выплачивается педагогическому работнику в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы	5000
5.4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство заместителю директора по учебно-воспитательной работе за выполнение функции классного руководителя, ведущего учебные занятия в данном классе.		5000

		общеобразовательные программы	
5.5	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство заместителю директора по научно-методической работе за выполнение функции классного руководителя, ведущего учебные занятия в данном классе.	Выплачивается педагогическому работнику в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы	5000

Приложение № 3  
к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель ПК МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_Л.А.Педенко  
«29» 08.2022 г

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_Л.В. Величко  
«29» 08.2022 г

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2022-2023 год**  
**Администрация и профсоюзный комитет МБОУ СОШ № 2**  
**заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года**  
**руководствообразовательного учреждения обязуется выполнить следующие**  
**мероприятия по охране труда:**  
**Утверждено на собрании трудового коллектива 29.08.2022г**

N п/ п	Содержание мероприятий *	Единица	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>I. Организационные мероприятия</b>										
2.	Разработка инструкций по охране труда	-	-	бесплатно	По мере необходимости	Директор	77	63		
3.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.	-	1	бесплатно	В течение года	Уполномоченный ПК				
4.	Разработка программ инструктажей по охране труда.	-								
5	Организация и проведение дня охраны труда		1		апрель	Ответственный по ОТ				
6	Организация и проведение тренировочных		3		Сентябрь, январь, май	Ответственный по ОТ				

	мероприятий по эвакуации								
7	Обеспечение бланковой документацией	-	1000	В течение года	Ответственный по ОТ				
8	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	77	бесплатно	апрель	Директор				
9	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	5	17500	март					

## II. Технические мероприятия

1	Совершенствование технических установок, обеспечивающих защиту работников от поражения 12 12000 завхоз101 электрическим током	77	12000	В течение года	Зам.директора по АХП	77	63		
2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям электробезопасности - завхоз		4000	В течение года	Зам.директора по АХП				
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода		10000	В течение года	Зам.директора по АХП				

	работников в соответствии									
4	Проведение своевременной проверки пожарной сигнализации	77		21000	ежемесячно	Директор				

### III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных, предварительных медицинских осмотров	77			май	Директор				
2	Проведение профилактических прививок от гриппа	77		бесплатно	октябрь	директор				
3	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи, регулярное пополнение аптек необходимыми медикаментами	1		1000	По мере необходимости	директор				

### IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты			20000	По мере необходимости	директор				
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами			30000	По мере необходимости	директор				
3	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, сушка, проведение ремонта и замена СИЗ).	-		бесплатно	По мере необходимости	Ответственный по ОТ				

### V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» ГТО	-		<i>бесплатно</i>	Февраль-май	<i>Ответственный по ОТ</i>				
---	--	---	--	------------------	-------------	----------------------------	--	--	--	--

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ) в организациях осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.**

Соглашение подписали:

Директор \_\_\_\_\_ Л.В.Величко Председатель ПК \_\_\_\_\_ Л.А.Педенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО :  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_Л.А.Педенко  
29.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_Л.В. Величко  
29.08.2022 г

**Перечень должностей, которым устанавливаются выплаты  
компенсационного характера (указывается размер доплаты  
в % к окладу, ставке; ).**

№	Виды доплат	Размер в % к окладу
1	За работу в ночное время(за каждый час работы в ночноевремя )	35%
2	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
3	За работу, связанную с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведение их дезинфекции	5%



Приложение №5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО :  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_Л.А.Педенко  
29.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_ Л.В. Величко  
29.08.2022г

**Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается  
продолжительность отпуска) ст. 119 ТК РФ**

№ п/п	Должность	Причина	Кол-во календарных дней
1	Директор	Ненормированный рабочий день	7 календарных дней
2	Заместитель директора - по административно- хозяйственной работе	Ненормированный рабочий день	7 календарных дней
3	Инспектор по кадрам	Ненормированный рабочий день	7 календарных дней

**Приложение № 6**  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО :  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_Л.А. Педенко  
29.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_Л.В. Величко  
29.08. 2022г

***Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).***

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера

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

Приложение №7  
к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель ПК МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_ Л.А. Педенко  
«29» августа 2022года

Утверждаю:  
Директор МБОУСОШ №2  
\_\_\_\_\_ Л.В. Величко  
«29» августа 2022года

**Перечень**

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития №290н от 01.06.2009г.).

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б, перчатки х/б перчатки резиновые	2 шт.  6 пар до износа	Приказ Минздрава соцразвития РФ №997н от 09.12.2014

**Перечень**

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122Н ст. 214 ТК РФ).

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло крем для рук	200г 100мл	Приказ Минздрав и соцразвития РФ от17.12.2010 №1122Н

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_ Л.А.Педенко  
29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ №2  
\_\_\_\_\_ Л.В. Величко  
29 августа 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №2 муниципального образования Темрюкский район длительного отпуска сроком до 1 года.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №2 муниципального образования Темрюкский район.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности

Учитель

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Педагог дополнительного образования

Музыкальный руководитель

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Педагог-библиотекарь

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 дня. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты;

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

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

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

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

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

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

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