

Руководитель МБОУ СОШ №10

О.М.Сидоренко

(подпись  
«25» декабря 2023г.  
Печать

---

Ф.И.О.)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ №10

И.А.Степанова

(подпись  
«25» декабря 2023г.  
Печать

---

Ф.И.О.)

---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №10**  
**на 2023 - 2026 год(ы)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

---

## 1 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 средней общеобразовательной школы №10.**

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 МБОУ СОШ №10 Сидоренко Ольга Михайловна(далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №10 в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Степанова Ирина Александровна .

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 выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 Трудового кодекса РФ и регулируются нормами главы 61 Трудового кодекса 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 статьей 43 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ) – с 25 декабря 2023 по 24 декабря 2026 года.

## **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 Трудового кодекса 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 фонда Пенсионного и социального страхования РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса 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 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в

установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.05.2019 г. № 1601.

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

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

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

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса 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.<sup>1</sup>

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 Трудового кодекса 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 трех лет 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.<sup>2</sup>

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 Трудового кодекса 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 *1 час в неделю* для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При введении 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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>3</sup>

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах

---

<sup>2</sup>

<sup>3</sup>

профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №8).<sup>4</sup>

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 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).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».<sup>5</sup>

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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 Трудового кодекса РФ) и в суде (ст. 391 Трудового кодекса РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса 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. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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



- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup>

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 *10% от ставки в месяц*, осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно;
  - не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся 3 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;
- (Другие гарантии, формы работы с молодыми специалистами).*

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 профессиональных конкурсах, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации МБОУ СОШ №10, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>8</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы 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, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 Трудового кодекса РФ). (Приложение № 9).

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 Трудового кодекса РФ).

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 07 апреля 2017 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение № 9)

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 Трудового кодекса РФ).

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

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса 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 №10)

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 Трудового кодекса 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;

- рождения внуков – 1 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;

- членам профкома - 1 календарных дней;

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

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

- *тяжелого заболевания близкого родственника (похорон) – 3 календарных дня;*
- *за стаж работы в организации (более 30 лет) - 2 календарных дня*
- *за работу в течении года без больничных – 3 календарных дня.*

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 2 дня
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 день
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -2 дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 дня
- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);
- работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования – 2дня;

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 Трудового кодекса 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. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.<sup>9</sup>

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

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25, окончательный расчет 10.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем 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 Трудового кодекса 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 № 4), разработанного на основании *Положения об отраслевой системе (указать нормативный акт, регулирующий вопросы оплаты труда на муниципальном уровне. Для государственных учреждений - 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 библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в МБОУ СОШ№10

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

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия 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.

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

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

5.1.8. 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.

5.1.9. 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.

5.1.10. 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 № 2, а также в других случаях,

если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>10</sup>

5.1.11. 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;
- отсутствия 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.

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

5.1.13. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.<sup>11</sup>

5.1.14. 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.

5.1.15. 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>12</sup>

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате ( Приложение№2) труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;



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

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

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

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

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

- 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.

5.2.2. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 года № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 27 декабря 2017 года № 2322 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Крымский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район, на основании изменений В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», постановлением Губернатора Краснодарского края от 16

августа 2023 года № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 27 декабря 2017 года № 2322 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Крымский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район.

Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций устанавливается следующим категориям работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора в муниципальных образовательных организациях:

- учителям в размере 8000 рублей в месяц;
- педагогическим работникам (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) в размере 3000 рублей в месяц;
- учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя) в размере 3000 рублей в месяц;
- медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра) в размере 3000 рублей в месяц;
- обслуживающий персонал (буфетчик, вахтёр, водитель, гардеробщик, дворник, звукооператор, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию зелёного хозяйства, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь - электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож, уборщик служебных помещений, швея, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель, электрогазосварщик) в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата осуществляется при условии выполнения 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.

При занятии штатной должности в объёме 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 основание предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при

*5.2.3. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 3, №31, №3.2, №3.3).*

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

6.1.5. 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 Трудового кодекса РФ).

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

*6.1.7. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 5 тысяч (из фонда экономии заработной платы).*

*6.1.8. Выплачивает материальную помощь в размере от 3 до 5 тысяч рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).*

6.1.9. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

*6.1.10. Оказывает материальную помощь в размере 5 тысяч рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).*

6.1.11. 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.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

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 деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки (для организаций, расположенных в сельской местности);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ (желательно указать перечень мероприятий: спартакиады, Дни здоровья и пр.)

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 Трудового кодекса РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 4*)

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 размере **не менее 2,0 % от фонда** оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

7.1.7. Разрабатывать и утверждать 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. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами; а также в период распространения инфекций вирусной этиологии. (*приложения № 5,6*).

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

7.1.11. Обеспечивает учет и расследование микроповреждений (Микротравм) ст.226 Трудового кодекса РФ;

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

7.1.13. Создавать 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.

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.

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

7.1.17. 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.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);



- распределение учебной нагрузки (статья 100 Трудового кодекса РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 Трудового кодекса РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 Трудового кодекса РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового кодекса 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>13</sup> (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса РФ).

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

## **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. Работодатель 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 профкома  
И.А.Степанова  
« 25 » декабря 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
«25» декабря 2023г.

## Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской  
муниципального образования Крымский район

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

### 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки
- справка из МВД об отсутствии судимости.

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

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом

выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

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;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем.

1.9. 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 расписку не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен – указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 6 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении).

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

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

2.1. 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.

#### 2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

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

#### 3.1. 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;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- 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.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, женщин в сельской местности 36 часов.

4.2. В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.6.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.6.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.6.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.6.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.6.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.6.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору №7 .

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

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;  
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;  
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

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

Часть 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 компенсации могут быть заменены 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 тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.8.3. 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.

## 5. Поощрения

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

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

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

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника затребуеться объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
« 25 » 12 .2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
« 25 » 12 2023 г

*Приложение 2  
к коллективному договору*

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район

(МБОУ СОШ № 10)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район (МБОУ СОШ № 10) (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ № 10, повышения результативности оказания муниципальных услуг, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

В соответствии:

- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,
- Решением Совета муниципального образования Крымский район от 17 декабря 2014 года № 454 «О бюджете муниципального образования Крымский район на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»,
- Постановлением администрации муниципального образования Крымский район от 7 декабря 2015 года № 1270 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Крымский район от 29 июня 2012 года № 1733 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Крымский район».

1.2. Оплата труда работников организации образования, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10 устанавливается с учетом:  
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;  
базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
других видов выплат, установленных нормативным актом органа местного самоуправления;  
рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования со школьной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

1.7. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на районном уровне минимального размера оплаты труда. Если заработная плата ниже МРОТ производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.10. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. компенсации, отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

1.11. Заработная плата перечисляется работникам на счета в банке, открытые в рамках зарплатного проекта (пластиковые карты).

1.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

25-го числа – аванс за первую половину месяца;

10-го числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

За задержку выплаты зарплаты и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ. Если задержка

выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, письменно известив о данном факте работодателя.

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

1.14. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.15. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 10**

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 10 определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год, норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

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

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении 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 образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

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

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$ , где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

2.3. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в соотношении в соответствии со штатным расписанием.

2.4. 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:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$ , где:

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. 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.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, 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.

3.1.2 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.

3.1.3 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./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

3.1.4 Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (П) в зависимости от специфики образовательной программы определяется от 1,0 до 2,0 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, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Конкретная величина коэффициента, учитывающего сложность и приоритетность предмета определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.5. 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 2,0 до 5,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении).

Конкретная величина коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.1.7 В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс включаются виды аудиторной (урочной) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

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

- 1) подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- 2) проверка письменных работ;
- 3) изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- 4) консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми; подготовка к государственной итоговой аттестации (ГИА);
- 5) классное руководство;
- 6) заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями и т.п.);
- 7) организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- 8) предпрофильная подготовка, профориентация;
- 9) руководство предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися; работа с молодыми специалистами (наставничество);
- 10) организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

- 11) работа с родителями;
- 12) внеклассная работа по физической культуре;
- 13) молодым специалистам со стажем работы от 0 до 3 лет;
- 14) другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно (приложение № 2.1).

3.1.8 Оплата за указанные виды работ осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.1.9 С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.1.10 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).

3.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

3.2.1. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 10, заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

3.2.2. Должностные оклады заместителей директора 70 - 90%, от оклада директора школы;

3.2.3. С учетом условий труда и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директором школы могут быть установлены стимулирующие выплаты.

3.3. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.3.1. «Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе МРОТ

3.3.2 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3.3 На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационной группе, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3.4 При установлении условий оплаты труда работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, могут предусматриваться повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности до 3,0;

персональный повышающий коэффициент к окладу до 3, 0;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;

при выслуге лет от 10 лет – 20%.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по



повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов, служащих и рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий

3.4.1. При установлении условий оплаты труда работникам организации, занимающих должности служащих и рабочих могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 10, выслугу лет:

рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;

при выслуге лет от 10 лет – 20%.

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

#### **4. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки**

4.1. Норма часов педагогической работы за размер минимального оклада (ставки) (продолжительность рабочего времени) установлена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1- 9 классов; педагогам дополнительного образования.
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам.

4.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата в одинарном размере.

4.4. Продолжительность рабочего времени других работников составляет для женщин (в сельской местности) 36 часов, мужчин - 40 часов в неделю.

4.5. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

4.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

4.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение межтарификационного периода учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца межтарификационного периода выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы часов за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

4.8. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

4.9. Преподавательская работа преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно.

4.10. Преподавательская работа руководящих и других работников помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время, либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 10, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

за работу на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;  
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;  
за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных организациях образования  
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
за сверхурочную работу.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 10 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание, награды работникам, награжденным ведомственными знаками отличия «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Кубани», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзными наградами.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории

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

6.4. Повышающий коэффициент к окладу 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.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» и другие.

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

6.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ № 10 может быть предусмотрено установление педагогическим работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

6.5.1. стимулирующая надбавка за интенсивность труда;

6.5.2. стимулирующая надбавка за высокие результаты работы;

6.5.3. стимулирующая надбавка за выслугу лет:

рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;

при выслуге лет от 10 лет – 20%.;

6.5.4. стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя:

рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц, установленной приказом соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020 г. № 35 «О внесении в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» и Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в МБОУ СОШ № 10, расположенном в сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, избранной советом трудового коллектива, решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя МБОУ СОШ № 10 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

исчисления средней заработной платы (среднего заработка)».

6.5.5. Минпросвещения России письмом от 21 августа 2020 г. № ВБ-1625/08 (далее – письмо № ВБ-1625/08) предложило руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации организовать раздельное начисление и выплату денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например, с 15 числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

6.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 10 рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели эффективности деятельности педагогических работников;

за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, (разработка и издание учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);

высокие индивидуальные достижения обучающихся;

развитие научно-познавательной деятельности учеников;

индивидуальный подход к обучающимся;

осуществление научно-методического или практического проекта (например, интернет-проекта);

высокие академические и творческие достижения учащихся;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается. Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 6.5.3, 6.5.4. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.9. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 10: педагогические работники, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, младший обслуживающий персонал, осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц. Данные выплаты производятся в соответствии с порядком и условиями выплат.

6.10. С целью доведения средней заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ № 10 до средней заработной платы в системе общего образования осуществляются стимулирующие выплаты педагогическим работникам на основании Положения о распределении стимулирующих выплат (приложение № 2).

6.11 Принять за основу положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской (приложение №8)

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 10 могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации, согласованному с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 окладов при:

поощрении главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 2.2). При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

## **8. Порядок определения уровня образования**

8.1. Уровень образования работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

8.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего

профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

8.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда (о наличии высшего дефектологического образования), педагога-психолога (о наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология").

8.4. Среднее или высшее музыкальное образование определяют дипломы государственного образца об окончании консерваторий, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ.

8.5. Высшее дефектологическое образование определяет диплом государственного образца об окончании пединститутов или педуниверситетов по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология (логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика), а также диплом государственного образца, полученный лицами с высшим профессиональным образованием после окончания спецфакультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

8.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца "бакалавр", диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

8.7. Наличие у работников диплома государственного образца "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

8.8. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

8.9. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.10 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им могут быть установлены ставки заработной платы (должностные оклады), предусмотренные для лиц, имеющих среднее профессиональное образование, с учетом имеющегося фактического стажа педагогической работы.

## **9. Порядок определения стажа педагогической работы.**

9.1 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

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



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

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

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

9.3 Требования к квалификации предусматривают установление ставок заработной платы (должностных окладов) в зависимости от стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (по профилю) или стажа работы в определенных должностях и учреждениях.

9.4 В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образованием и другая работа в ранее установленном порядке.

9.5 В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физической культуры, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам.

9.6 Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

## **10. Материальная помощь**

10.1. Из экономии фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

10.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

## **11. Штатное расписание**

11.1. Штатное расписание МБОУ СОШ № 10 формируется и утверждается руководителем организации, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

11.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

11.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (специфика работы, вредные условия труда, за работу в сельской местности, за работу в ночное время) производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25.12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12.2023 2023 г

*Приложение № 3  
к коллективному договору  
к Положению об оплате труда  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №10 станицы Неберджаевской  
муниципального образования Крымский район*

**Положение о стимулирующих выплатах Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования  
Крымский район**

**1. Общие положения**

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется на основании решения комиссии МБОУ СОШ № 10 по распределению стимулирующих надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

В состав комиссии входят представители администрации, представители профсоюзного комитета в количестве 5 человек.

Размер стимулирующего фонда составляет не менее 20% ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс; от 14% ФОТ административно-управленческого персонала, прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

**1. Размер и виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс**

**2.**

Стимулирующая надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей за интенсивность и высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам, в целях поощрения работников за выполненную работу. В учреждении могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы

Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Стимулирующая надбавка к окладу за ученую степень, почетное звание по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- Заслуженный учитель России – до 2000 руб. (включ.)
- Заслуженный учитель Кубани – до 1500 руб. (включ.)
- Почетный работник образования, отличник народного образования – до 1500 руб. (включ.)
- Грамота Министерства образования – до 800 руб. (включ.)

Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0 (включ.);

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за педагогический стаж выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет – 205%.

2.5. За участие в инновационной деятельности – до 4001 руб. (включ.)

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

2.6.1. За высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – до 4001 руб. (включ.)

2.6.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, высокие достижения в работе – до 4001 руб. (включ.)

2.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 5000 руб. (включ.)

2.6.4. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 4001 руб. (включ.)

2.6.5. Молодым специалистам со стажем работы от 0 до 3-х лет - до 3000 руб. (включ.)

2.6.6. Обслуживание компьютеров – до 5000 руб. (включ.)

2.6.7. За работу по охране труда в школе – до 3500 руб. (включ.)

2.6.8. Работа общественного инспектора по охране прав детей – до 3500 руб. (включ.)

2.6.9. За работу секретаря Педагогического совета – до 1500 руб. (включ.)

2.6.10. За работу секретаря совещаний при директоре, планерок с педагогическим коллективом – до 1500 руб. (включ.)

2.6.11. За работу с педагогическим коллективом, не относящуюся к основной работе – до 3500 руб. (включ.)

2.6.12. За работу по обновлению сайта школы – до 4000 руб. (включ.)

2.6.13. За выполнение обязанности диспетчера расписания – до 5000 руб. (включ.)

2.6.14. За руководство и деятельность школьного музея – до 1500 руб. (включ.)

2.6.15. За организацию и осуществление деятельности Совета профилактики - до 2500 руб. (включ.)

2.6.16. За озеленение школьного двора, приобретение посадочного материала, семян – до 2000 руб. (включ.)

2.6.17. За работу с электронной почтой - до 1500 руб. (включ.)

2.6.18. За работу ответственного по питанию школьников (отчетность, ведение соответствующей документации) - до 2500 руб. (включ.)

2.6.19. За заведование учебно - опытным участком, организацию работы на нем – до 3000 руб. (включ.)

### **3. Размер и виды выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

Выплата стимулирующего характера (вознаграждение) производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, приходящейся на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, а также средств от предпринимательской и иной деятельности учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается для мотивации работников МБОУ СОШ № 10, как доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность и высокое качество работы и составляет не менее 15 % от общего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

Работнику административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, прочего педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, могут выплачиваться следующие виды вознаграждения:

**Стимулирующая надбавка к заработной плате** – персональная надбавка к заработной плате за интенсивность и высокие результаты работы; за результативность труда в рамках принятой в учреждении системы оценки качества; за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

**Премия** – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику за конкретные достижения, а также к юбилейным и праздничным датам, в целях поощрения работников за выполненную работу. В учреждении могут быть установлены премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы

Установление стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению руководителя учреждения образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **Стимулирующая надбавка к заработной плате**

3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

##### **3.1.1. за стаж педагогической работы, вне зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.**

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет – 20%.

##### **3.1.2. за стаж непрерывной работы в МБОУ СОШ № 10, выслугу лет (УВП, МОП):**

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет – 20%.

3.2. Заместителям директора в связи с дополнительной сложностью в работе, за высокие стабильные результаты работы школы по итогам прошедшего учебного года - от 70 до 90% от размера доплаты руководителя.

3.3. За работу по конвертации пенсионных дел - до 1000 руб. (включ.)

3.4. За ведение делопроизводства – до 2500 руб. (включ.)

3.5. За работу с библиотечным фондом – до 2500 руб. (включ.)

3.6. За работу с поставщиками и подрядчиками – до 2000 руб. (включ.)

3.7. Обеспечение бесперебойного, качественного питания учащихся – до 2000 руб.; (включ.)

3.9. За обеспечение безопасности подвоза учащихся – до 5000 руб. (включ.)

3.10. За сложность и интенсивность выполняемой работы – до 5000 р. (включ.)

3.11. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 3000 руб. (включ.)

3.12. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 3000 руб. (включ.)

3.13. Обслуживание компьютеров – до 3000 руб. (включ.)

3.14. За работу по охране труда в школе – до 1500 руб. (включ.)

3.15. Работа общественного инспектора по охране прав – до 1500 руб. (включ.)

3.16. За работу секретаря Педагогического совета – до 1500 руб. (включ.)

3.17. За работу с педагогическим коллективом, не относящуюся к основной работе – до 1500 руб. (включ.)

3.18. За работу по обновлению сайта школы – до 5000 руб. (включ.)

3.19. За выполнение обязанности диспетчера расписания – до 5000 руб. (включ.)

3.20. За руководство и деятельность школьного музея – до 1500 руб. (включ.)

3.21. За организацию и осуществление деятельности Совета профилактики - до 1500 руб. (включ.)

3.22. За озеленение школьного двора, приобретение посадочного материала, семян – до 2000 руб. (включ.)

3.23. За работу с электронной почтой - до 1500 руб. (включ.)

3.24. За работу ответственного по питанию школьников (отчетность, ведение соответствующей документации) - до 1500 руб. (включ.)

3.25. Специалист по закупкам: за качество и оперативность – 4500руб, качественное ведение документации 3000 рублей

#### 4. Материальная помощь

4.1. В целях оказания социальной поддержки работников МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район за счет экономии фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район может быть оказана материальная помощь в размере до 5000 руб. (единовременная выплата) в следующих случаях:

- за долголетний, добросовестный труд в связи с юбилеем (женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет);

- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруги).

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ СОШ № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

#### 5. Условия снятия стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты (за исключением стимулирующих надбавок за выслугу лет, квалификационную категорию, почетное звание, специфику работы) не производятся:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- при нарушении правил внутреннего распорядка МБОУ СОШ № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район;
- при несоблюдении в МБОУ СОШ № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район требований ОТ;
- при невыполнении (или несвоевременное выполнение) приказов директора МБОУ СОШ № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район;
- при невыполнении инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- при поступлении обоснованных жалоб родителей.

## **6. Регламент работы комиссии по распределению стимулирующего фонда школы**

6.1. Комиссия состоит из 5 человек, в состав которой входят следующие работники: зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, завхоз и работники, избранные советом трудового коллектива в количестве 2 чел.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат, избранная собранием трудового коллектива, утверждается приказом директора учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников Учреждения производятся совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

6.2. На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогических работников, не связанных с учебным процессом с последующим согласованием с директором Учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по Учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью профсоюзного комитета Учреждения.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей Учреждения (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится соответствующим предметным методическим объединением с последующим согласованием с администрацией и профсоюзным комитетом школы.

6.3. В системе Мониторинга и оценки учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, муниципального, краевого уровня, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя итоговый Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника, председателя МО, представителя администрации.

6.4. На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период производится подсчет баллов по всем показателям. Составляется общий Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей Учреждения за подписями руководителей, соответствующих предметных методических объединений с последующим согласованием с директором школы и выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.5. После принятия решения по утверждению результатов Мониторинга и оценки работник при наличии особого мнения вправе в течение 2 дней подать заявление директору школы о несогласии с оценкой результативности его деятельности.

Заявление работника в течение двух дней рассматривается на заседании профсоюзного комитета школы и по результатам проверки принимается решение. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки деятельности работника, выраженной в оценочных баллах, профсоюзный комитет совместно с администрацией Учреждения принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.6. Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех работников школы. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника школы.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных работниками.

6.7. Общий Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по школе об установлении стимулирующих доплат для каждого работника школы ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью профсоюзного комитета школы.

6.8. Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам школы производятся ежемесячно.

6.9. Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

7.0 В целях соблюдения социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования края просим учитывать изложенную правовую позицию Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования в практической деятельности. В условиях режима повышенной готовности и предупреждения распространения коронавирусной инфекции следует обратить внимание на письмо Центрального Совета Профсоюза от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (размещено по ссылке: [http://www.eseur.ru/Files/Ob\\_osobennostyah\\_rejima\\_rabocheh48164.pdf](http://www.eseur.ru/Files/Ob_osobennostyah_rejima_rabocheh48164.pdf)). Содержание данного письма основано на положениях Трудового кодекса Российской Федерации, а также приказе Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ № 536), прошедшем государственную регистрацию в Минюсте России 1 июня 2016 года, регистрационный номер 42388, и являющемся в связи с этим нормативным правовым актом, обязательным для применения на всей территории Российской Федерации. 2 Из содержания данного письма следует, что согласно пункту 5.1 Приказа № 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В соответствии с пунктом 4.6 Приказа № 536 режим рабочего времени всех работников в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима



повышенной готовности и предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019). В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) является временным изменением условий трудового договора. В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». При этом за работником должны сохраняться все социально трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. В этой связи внимание также следует обратить на письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 г. № ВБ-806/08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников» (размещено по ссылке: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_296747/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_296747/)).

Согласно данному письму применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы. 3 Данная позиция Минпросвещения России коррелирует с разъяснениями Профсоюза, изложенными в упомянутом выше письме от 23 марта 2020 года № 164 и соотносится с Рекомендациями работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 года № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», доведенными письмом Минтруда России от 26 марта 2020 года № 14-4/10/П-2696. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) - методической, организационной, научной, творческой, исследовательской. В сложившихся условиях методическая и организационная работа педагогических и иных работников образовательных организаций может быть ориентирована, помимо прочего, на подготовку образовательного контента и разработку образовательных технологий, направленных на обеспечение готовности каждой образовательной организации и ее работников к ведению образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (как в отношении отдельных обучающихся, так и в отношении классов (групп), всей образовательной организации), необходимость в которых может быть вызвана различными обстоятельствами, в том числе в целях углубления и (или) повторения материала, изученного в марте-апреле 2020 года. Следует отметить, что трудовая функция работника не изменяется, тогда как временно меняется лишь режим его работы (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ). При этом введение режима дистанционной работы должно оформляться распорядительным актом руководителя образовательной организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать

постоянной (рекомендуемая форма приказа прилагается). Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, необходимо закрепить на основании заявления работника в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ (рекомендуемая форма заявления и дополнительного соглашения прилагаются). Отдельно следует отметить, что ограничительные мероприятия (карантин) вводятся (отменяются) на основании предложений, 4 предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства Российской Федерации или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). Следует иметь в виду, что в период карантина работники образовательных организаций края имеют право в установленном порядке в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) оформить листок нетрудоспособности (больничный лист). Памятка работодателю (страхователю), с которым в трудовых отношениях состоят лица возраста 65 лет и старше, а также презентационные материалы по оплате больничных листов в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 г. № 294 «Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина» и от 01.04.2020 г. «Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше» направлена в первичные профорганизации образовательных учреждений края письмом Комитета краевой организации Профсоюза «О направлении информации» от 10 апреля 2020 года №02-06/168.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25.12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12.2023 2023 г

*Приложение 3.1  
к Положению об оплате труда  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №10 станицы Неберджаевской  
муниципального образования Крымский район*

### **Положение об оплате за неаудиторную (внеурочную) деятельность**

Оплата за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала. Размер доплат за данный вид деятельности составляет не менее 8% ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты работника, связанные с выполнением функций, не относящихся к их основной деятельности.

Для распределения всех видов доплат за неаудиторную деятельность создается расширенная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав комиссии входят: представители администрации школы, Совета школы, представителей профсоюзного комитета.

Администрация школы направляет на рассмотрение и утверждение комиссии списки работников-претендентов на доплаты за неаудиторную деятельность.

Комиссия принимает решение о размере доплат за неаудиторную деятельность открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и рекомендует решение для утверждения директором.

Установление доплат за неаудиторную деятельность оформляется приказом директора школы.

Оплата работы, направленной на создание условий для обеспечения образовательного процесса осуществляется как ежемесячно, так и в качестве постоянной выплаты в течение тарификационного периода.

Работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, включает:

#### **3. Проверку письменных работ:**

- 1-4 классы (тетради проверяются каждый день) - до 1500 руб. (включ)

5-11 классы за проверку письменных работ:

- русский язык и литература (5-й класс – после каждого урока у всех учащихся; 6-й класс – в первом полугодии – после каждого урока у всех учащихся, во втором полугодии – после каждого урока у слабых учеников, остальные – не реже 1 раза в неделю; 7-9-е классы - не реже одного раза в неделю; сочинения – после их написания (оценки за сочинение выставляются через неделю после их написания).

5 – 8 кл. - до 1500руб. (включ)

9 кл.– до 1500 руб. (включ)

- математика (5-й класс – после каждого урока у всех учащихся; 6-й класс в первом полугодии – каждый день, во втором полугодии – не реже одного раза в неделю);

5 – 8 кл.– до 1500. (включ)

9 кл.– до 1500 руб. (включ)

- иностранный язык (5-й класс – после каждого урока у всех учащихся; 6-й класс – не реже одного раза в неделю; 7-9-е классы – не реже одного раза в неделю – до 500 руб. (включ)

- биология (контрольные, самостоятельные, лабораторные) -до 500 руб. (включ)

- география (контрольные, самостоятельные, практические работы)– до 500 руб. (включ.)

- химия (контрольные, лабораторно-практические работы -до 500 руб. (включ)

- физика (контрольные, лабораторно-практические работы) - до 500 руб. (включ)

- технология - до 500 руб. (включ)

- информатика –до 500 руб. (включ)

- история - до 500 руб. (включ)

- кубановедение - до 500 руб. (включ)

## **2. Заведование элементами инфраструктуры:**

### **2.1. Заведование учебными кабинетами – до 800 руб. (включ)**

В том числе:

- общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к работе в зимних условиях, исправная мебель, озеленение);

- соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций по ТБ);

- оформление кабинета – дидактический раздаточный материал, творческие работы учащихся, постоянные и временные экспозиции, инвентарная книга кабинета, паспорт кабинета, журнал учета уроков, проводимых с использованием учебного оборудования кабинета и ТСО, картотеку средств обучения, копии товарных накладных учебного оборудования и др.

### **2.2 Заведование кабинетом информатики и информационных технологий – до 2000 (включ)**

## **3. Руководство методическим советом, методическими объединениями:**

3.1. районными – до 1500 руб.; (включ)

3.2. школьными – до 1000 руб; (включ)

Оплата за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями осуществляется в зависимости от количества учителей, входящих в состав методических объединений и предметных комиссий, объема выполняемой работы.

### **4. Участие в инновационной деятельности – до 1500 руб. (включ)**

### **5. Предпрофильную подготовку и профильную ориентацию - до 1800 руб (включ)**

Оплата работы с учениками во внеурочное время осуществляется как ежемесячно, так и в качестве постоянной выплаты в течение тарификационного периода.

### **6. Классное руководство – до 1000 руб.; (включ) (в зависимости от наполняемости класса)**

6.1. за организацию учебной деятельности учащихся в классах;

6.2. за создание организованного и дисциплинированного классного коллектива:

- посещаемость учащихся дома;

- общая культура учащихся;
  - организация дежурства по школе.
- 6.3. за организацию работы с коллективом учащихся и родителей:
- качественное проведение классных часов, участие класса в общественных делах, охрана здоровья детей;
  - организация питания;
  - сочетание бесконфликтности, требовательности в работе с детьми и родителями;
- 6.4. за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений;
- 6.5. за своевременную и качественную работу по ведению отчетности классного руководителя (ведение классного журнала, личных дел уч-ся, проверка дневников уч-ся, индивидуальная работа с педагогически запущенными детьми др.)

Расчет оплаты за классное руководство допускается производить в зависимости от количества учащихся в классе, либо с учетом объема выполняемой работы.

**7. Ведение кружковой, внеурочной работы, согласно часам, из расчета ставки ПДО.**

**8. За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся:**

- 8.1. заместителю директора по воспитательной работе – до 1000 руб.; (включ)
- 8.2. учителю физической культуры – до 1000 руб. (включ)
- 8.3. социальному педагогу – до 1000 руб. (включ)

**9. За внеклассную работу по физкультуре – до 2500 руб. (включ)**

- 9.1. организация работы спортивных секций;
- 9.2. проведение школьных спортивных соревнований;
- 9.3. состояние спортивной площадки, спортивного зала;
- 9.4. подготовка команд к участию в районных соревнованиях.

**10. За работу по аттестации педкадров – до 1000 руб. (включ)**

**11. За работу по подготовке учащихся к ГИА (государственная итоговая аттестация) – до 2000 руб. (включ)**

**12. За работу по реализации Закона Краснодарского края № 1539 –КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних в Краснодарском крае» - до 1000 руб. (включ)**

**13. За организацию работы и заведование учебно - опытным участком (УОУ) – до 1500 руб. (включ)**

**14. За работу с опекаемыми детьми – до 1000 рублей (включ)**

**15. За реализацию федерального государственного образовательного стандарта - до 3000 руб. (включ)**

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

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25.12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12.2023 2023 г

Приложение № 3.2 к коллективному договору

к положению о стимулирующих выплатах  
МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской  
муниципального образования Крымский район

**1.Критерии оценки интенсивности, результативности и качества труда педагогического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район район**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1. Качество обучения учащихся</b>			
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	- единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 баллов; 51 – 64% - 4 балла.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются на один учебный год
2.	Общедоступность общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся.	3 балла – при отсутствии
		Посещаемость учащихся	3балла-отсутствие обучающихся, пропускающих занятия по неважительной причине
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>			

Профессиональные достижения курируемых педагогов	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	2 балла
	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	8 баллов – всеросс.уровень; 6 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень.
	Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	5 баллов – всеросс. уровень; 4 балла – регион. уровень; 2 балла – муницип. уровень
	- участие ОУ и педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов – в регион. эксперименте; 5 баллов – участие в муниципальном эксперименте
	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
	Наличие собственных публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень.

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№п/п	показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>1</b>	<b>Учебные достижения обучающихся</b>	
1.1	Качество знаний учащихся по результатам краевых контрольных работ -от 30% - 50% качества знаний - выше 50 % качества знаний	2 балла 3 балла
1.2	Качество знаний выпускников 9-го класса по результатам ГИА в новой форме - отсутствие неудовлетворительных отметок - показатели выше среднего балла по району -показатели выше среднего балла по краю	5 баллов 6 баллов 8 баллов
1.3	Качество знаний выпускников 11-го класса по результатам ЕГЭ - отсутствие неудовлетворительных отметок - показатели выше среднего балла по району -показатели выше среднего балла по краю	5 баллов 6 баллов 8 баллов
1.4	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций: - школьного уровня; - муниципального уровня; - зонального уровня;	1 балл 3 балла 6 баллов

	- краевого уровня	8 баллов
1.5	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими, с хорошо успевающими, привлечение учащихся к углубленному изучению предмета	2 балла – наличие системы работы Муниципальный уровень – 4 балла (Участие и проведение межшкольного районного факультатива)
1.6	Проведение уроков высокого качества (2 отзыва о проведённом уроке, разработка открытого урока с предоставлением руководителю МО и (или) публикация разработки урока).	2 балла – школьный уровень 4 балла – муниципальный уровень 6 баллов – краевой уровень
1.7	Применение ИКТ в процессе обучения - систематически - периодически	2 балла 1 балл
1.8	Вовлечение обучающихся в научно-проектную и научно-исследовательскую деятельность - участие; - призёр; - победитель.	2 балла 4 балла 6 баллов
1.9	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты, диагностические карты и др.) (Наличие заполненных данных на учащихся класса. Мониторинг учебных результатов).	Наличие портфолио – 2 балла Мониторинг – 2 балла
<b>2</b>	<b>Профессиональные достижения</b>	
2.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» и т.п. - участие; - победа (баллы за высокие показатели в конкурсах «Учитель года» устанавливаются сроком на один учебный год).	3 балла 6 баллов
2.2	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, городских выставках педагогического мастерства, участие в работе педагогических советов) - школьного уровня; - муниципального уровня.	1 балл 2 балла
2.3	Наличие обобщенного опыта работы в течение прошедшего учебного года - школьный уровень - муниципальный уровень	2 балла 3 балла
2.4	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. школьной документации). Своевременная сдача запрошенной информации, поурочные планы, оформление журналов.	2 балла



2.5	За участие в организации и проведении предметных недель и др. мероприятий методического объединения. (Фиксированное участие, наличие разработок, сценариев, отзывов (отчеты предоставляются руководителям МО)	4 балла
2.6	Сертификаты (по предоставлению сертификата)	2 балла за каждый
2.7	За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов (оформление, содержательность, сохранность)	2 балла
2.8	За работу по учету детей в микрорайоне.	2 балла
2.9	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года и четвертям	80% и более – 8 баллов; 70 – 79% - 6 баллов; 60 – 69% - 4 балла; 51- 59% - 2 балла. 41 – 50% - 1 балл
<b>3</b>	<b>Результативность деятельности в качестве классного руководителя</b>	
3.1	За высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий по плану работы школы (отзывы о проведенном мероприятии, разработка мероприятия, презентация)	3 балла
3.2	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.) ( по представлению материалов, видео-и фотоотчетов)	3 балла
3.3	Отсутствие мотивированных обращений учеников и родителей к директору и в вышестоящие органы	2 балла
3.4	Формирование правового поведения: _ при отсутствии зарегистрированных правонарушений; _ снижения процента состоящих на различных видах учёта.	2 балла 1 балл
3.5	Формирование ответственного отношения к учебной деятельности: _ при положительном снижении количества пропусков без уважительной причины; _ при отсутствии пропусков без уважительной причины.	1 балл 2 балла
3.6	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся:	4 балла
3.7	Сохранение контингента учащихся	2 балла
3.8	Организация детского питания (100% охват учащихся за родительскую плату)	5 баллов
3.9	Отсутствие травматизма в отчётный период	2 балла
3.10	Обеспечение санитарно - гигиенических условий процесса обучения.	2 балла
3.11	Отсутствие конфликтных ситуаций в классном коллективе	1 балл

3.12	Участие с классом в конкурсах, фестивалях: - школьный уровень; - муниципальный уровень;	2 балла 4 баллов
3.13	Охват дополнительным образованием, кружковой работой: - от 20% до 30% - от 30% до 50 % учащихся; - свыше 50% учащихся.	1 балл 2 балла 3 балла
3.14	Соответствие внешнего вида учащихся школьным требованиям	2 балла
<b>4</b>	<b>Выполнение работ</b>	
4.1	Работа в оздоровительных лагерях на базе общеобразовательных учреждений	5 баллов
4.2	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	3 балла
4.3	Участие в организации и проведении краевых диагностических работ	1 балл
4.4	Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников;	5 баллов
4.5	Качество эстетического и содержательного оформления кабинета	2 балла
4.6	Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. п.)	3 балла
4.7	Общественная работа (ведение протоколов совещаний и т.п., оформление школьных стендов, качественная работа с сайтом, благоустройство, участие в ремонте, в подготовке массовых мероприятий, регулярное дежурство и т. п.-1)	3 балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
социального педагога**

	<b>Показатели критериев</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
3	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия, нарушение закона КК № 1539)	3 балла при отсутствии случаев
4	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ

		<p>Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.</p>
5	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	<p>Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1</p>
6	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1</p>
12	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	<p>1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл</p>
7	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	<p>1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл</p>
8	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	<p>3 балла</p>
9	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	<p>10 баллов – междунар. и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балл - муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов - отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы -2</p>
10	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	<p>2 балла - отсутствие</p>
11	Наличие публикаций	<p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень</p>

		При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.
12	Участие в общественной жизни школы	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащихся библиотеки	100%-5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94 % -1балл
		Чтение учащимися не только учебной литературы	3 балла
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Регулярное знакомство с новинками литературы	3 балла
		Проведение библиотечных уроков	3 балла
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	3 балла
3.	Использование информационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	3 балла – систематически; 1 балл – периодически Дополнительно: при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
4.	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	1 балл
5.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	-оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок:	5 баллов
		- высокое качество организации и проведения ремонтных работ	5 баллов

2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований безопасности. Содержание в исправном состоянии - средств пожаротушения, электроустановок, электропроводки, электроприборов.	_3_ балла при выполнении  __3 балла при выполнении
3.	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	_2_ балла.  _2_ балла. _2 балла.
4.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	_2_ балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	_2_ балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	5 баллов при выполнении
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения поручений.	2 балла при отсутствии
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	----------------------	---

1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	5 баллов при выполнении
		Обеспечение содержания закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	5 баллов при выполнении
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
2.	Обеспечение безопасных условий на закреплённой территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	3 балла при отсутствии
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	2 балла при отсутствии
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	2 балла при наличии снятия

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников школы в период дистанционного обучения:**

- заместителю директора за организацию и контроль дистанционного обучения учащихся, подготовку и проведение обучающих семинаров - 2 балла

-администратору сайта за ежедневную наполняемость сайта -3 балла

**Раздел 2.1.10**

- учителям - 1-5 баллов:

1.использование месседжеров, электронной почты -1 балла

2.использование дистанционных образовательных платформ – от 2 до 5 баллов

2 балла -35% учащихся

3 балла- 50% учащихся

4 балла -75% учащихся

5 баллов -85%-100% учащихся

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25. 12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12. 2023г.

**Приложение №3.3**

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

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

Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
--------------------------------------	--



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25. 12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12. 2023г.

*Приложение № 7  
к коллективному договору*

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ №10

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 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 за 2 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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 15 дней до подачи тарификации. 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 на 1 год (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)<sup>15</sup>.

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 волеизъявлению 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.

н  
а

---

ч  
а  
с  
т  
и  
14

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25 декабря 2023г.

Приложение 8

к коллективному договору

## **Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской**

### **I. Общие положения**

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников МБОУ СОШ №10 ст. Неберджаевской, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

### **II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники МБОУ СОШ №10 ст. Неберджаевской, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. МБОУ СОШ №10 станицы Неберджаевской стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками

образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
И.А.Степанова  
25 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25 декабря 2023 г.

Приложение №9

Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск:

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Библиотекарь	12
2	Секретарь	12
3	Завхоз	12

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.А.Степанова  
25 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25 декабря 2023г.

Приложение № 10  
к коллективному договору

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 10

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 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 за 2 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Д

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.

л 8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 месяца. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

т 10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

с 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).

ж 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.

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

р 15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по волеизъявлению 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.

е 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.

н  
а

ч  
а

с

т

и

16



СОГЛАСОВАНО  
Представитель работников  
\_\_\_\_\_ И.А.Степанова  
«25»декабря 2023 г.

Прило  
УТВЕ  
Руко  
\_\_\_\_\_ 25»де

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
РАБОТОДАТЕЛЕЙ И УПОЛНОМОЧЕННЫХ РАБОТНИКАМИ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ на 2023-2026 годы  
В МБОУ СОШ№10**

Содержание мероприятий, работ	Единица учета,	количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Колоту усл все.
Приобретение смывающих средств	шт	7	1,0	1 кв. 2023г	Сидоренко О.М.	
Приобретение средств доврачебной помощи (аптечка)	шт.	1	3,0	2 кв. 2024г	Сидоренко О.М.	

	Проведение медосмотров	чел.	21	7,5	3 кв. 2024г	Сидоренко О.М.	
	Проведение СОУТ	шт	3	6,0	1 кв. 2025г	Сидоренко О.М.	
	Обучение руководителя и специалистов по ОТ	чел	2	4,0	1 кв.2023г	Сидоренко О.М.	

Приложение № 5

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
И.А.Степанова  
25.12. 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12.2023 г.

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

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на работника в
1	2	3	4	5	6
1	Уборщик служебных помещений		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл
2	Дворник		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл
3	Буфетчик		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл
4	Кухрабочая		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл
5	Рабочий по обслуживанию зданий		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл
6	лаборант		жидкое моющее средство в дозирующих устройствах		250 мл

Приложение №\_6

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
И.А.Степанова  
25.12. 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 10  
О.М.Сидоренко  
25.12.2023г.

Нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды,

спецодежды и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецодежды и других индивидуальных средств защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
	Лаборант, учитель химии	Халат х/б	1 на 1,5 г.	Пр пр Ми тру соп зап 29. 76'
		Фартук , прорезиновый с нагрудником	Дежурный	
		Печатки резиновые	Дежурные	
		Очки защитные	До износа	
	Лаборант, учитель физики	Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Указатель напряжения	Дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный	
		Коврик диэлектрический	Дежурный	
	Рабочий по обслуживанию здания	Халат х/б	1 на 1,5 г.	
		Рукавицы комбинированные	2 на 1 год	
		Очки защитные	До износа	
	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1 на 1,5 г.	
		Рукавицы комбинированные	2 на 1 год	
		При мытье полов в местах общественного пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки	1 пара 2 пары	
	Библиотекарь	Халат х/б	1	
	Дворник	Костюм х/б	1	
		Фартук х/б с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные	6	
		Зимой дополнительно: Куртка на утепленной прокладке; В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	До износа 1 на 3 г.	
	Буфетчик	Костюм х/б	3	
		Передник х/б	3	
		Колпак х/б	3	
	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	2 пары	

Ответственный за охрану труда

Л.В. Ивановская

