

Директор МБОУ СОШ № 20

И.К. Кондратенко

(подпись)

Ф.И.О.)

« 22 » декабря 2020 г.

МП № 20

Председатель первичной профсоюзной организации

Т.С. Вечко

(подпись)

« 22 » декабря 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 муниципального образования Темрюкский район на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании работников.  
Протокол от 22.12.2020 № 5

Государственное Казенное Уч. учреждение Краснодарского края  
« Центр занятости населения Темрюкского района »

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 28.12.2022 № 123-К

Исполнитель: [подпись] Должность, фамилия, И.И.О.

## 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 школе № 20 муниципального образования Темрюкский район далее по тексту (МБОУ СОШ № 20).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (Кондратенко Ирины Константиновны - директора МБОУ СОШ № 20 (далее – работодатель);

работники МБОУ СОШ № 20 в лице их представителя – Вечко Татьяны Сергеевны - председателя первичной профсоюзной организации (далее выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на **3 года с 22.12.2020 по 21.12.2023** и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных

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

### 2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об 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 22.12.2014 г. № 1601.

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

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

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и

организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1 000 рублей в месяц (при наличии средств из фонда экономии заработной платы), в течение первого года работы;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3 000 рублей в месяц;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников («Учитель года», «Директор года», «Педагог-психолог», «Самый классный, классный», «Почётный учитель Тамани»), чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий (Спартакиада работников Профсоюза).

#### **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 МБОУ СОШ № 20 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для директора МБОУ СОШ № 20, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 20 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для директора МБОУ СОШ № 20, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 20, в связи с расположением 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>1</sup>.

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем МБОУ СОШ № 20 могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

---

<sup>1</sup> Статья 263.1 Трудового кодекса РФ

4.1.5. Для педагогических работников МБОУ СОШ № 20 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам МБОУ СОШ № 20 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 МБОУ СОШ № 20 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 МБОУ СОШ № 20 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 устанавливается для работников «Правилами внутреннего трудового распорядка» и трудовыми договорами (Приложение № 1).

- для уборщиков служебных помещений суббота является рабочим днём в соответствии с установленным графиком сменности. При этом режим работы не

выходит за пределы нормы рабочего времени. График сменности предоставляется за месяц до введения его в действие согласно ст. 103 ТК РФ.

- для педагогических работников МБОУ СОШ № 20, работающих по базисному учебному плану в рамках предпрофильного и профильного обучения – шестидневная неделя;

- для сторожей-вахтёров предусмотрен суммированный учёт рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учётный период составляет месяц;

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

- в каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ № 20 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.(мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.)

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

Для остальных работников МБОУ СОШ № 20 продолжительность перерывов для отдыха и питания – с 12-00 до 12-30;

Накануне праздничных дней – рабочий день сокращается на 1 час.

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

Должности руководителей и заместителей образовательных организаций	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
Директор	56 календарных дней
Заместитель директора по УВР, УМР, ВР	56 календарных дней
Педагог - психолог	56 календарных дней
Социальный педагог	56 календарных дней
Старший вожатый	56 календарных дней
Учитель	56 календарных дней

Остальным работникам МБОУ СОШ № 20 предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 2 к коллективному договору, приложение № 1 к «Положению об оплате труда»)

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

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

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

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

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

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней;

- членам профкома - до 3 календарных дней;

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

- для сопровождения детей старшего возраста в вузы, техникумы – до 10 календарных дней;

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дней;

- за стаж работы в организации (более 25 лет ) - до 3 календарный дней

- похорон близких родственников – до 14 дней в случаях необходимости подъезда к месту захоронения и обратно;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 2 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -2 календарных дня;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 5 календарных дней:

- членам профкома - 3 календарных дня;

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

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- для проводов сына в армию – 3 календарных дня;

В день рождения сотрудника предоставляется один выходной день-день рождения или другой удобный день - с сохранением средней заработной платы.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

4.2.6. 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.



4.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 20 обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банковские организации.

Днями выплаты заработной платы являются:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3), разработанного на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 с внесенными изменениями Постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 07.06.2019 года № 1017 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район».

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в МО Темрюкского района Краснодарского края. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента;

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный учитель Тамани»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

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.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки

условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 1 (к Положению об оплате труда) устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

5.1.10. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в муниципальных общеобразовательных учреждениях (организациях) имеют педагогические работники учреждений, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (организации) муниципального образования Темрюкский район.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений (организациях) (далее - вознаграждение) составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных общеобразовательных учреждениях (организациях).

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

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

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

5.1.14. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в (*Приложении № 4 к коллективному договору*), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 4 к *Положению об оплате труда, Приложение № 10 к коллективному договору*).

5.2.3 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ СОШ № 20, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.4. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочного (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может

быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.5. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

5.2.6. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере *1 000 рублей* (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере до *3 000 рублей*, проработавшему в организации 30 и более лет и пенсионерам, выходящим на пенсию (одноразово, при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере *2 000 рублей* лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.9. Оказывает работникам материальную помощь в связи с регистрацией брака (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.10. Оказывает работникам материальную помощь в связи с длительной болезнью по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.11. Оказывает работникам материальную помощь в связи со смертью близких родственников (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение №5 к коллективному договору*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по

охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*Приложения № 1 к Положению об оплате труда*).

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

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере от 700 до 1000 рублей.

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

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять 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 внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Приложение №1*  
к коллективному договору  
на 2020-2023 г.г.

СОГЛАСОВАНО  
от «22» декабря 2020 года  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко

УТВЕРЖДАЮ  
от «22» декабря 2020 года  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко

## **Правила внутреннего трудового распорядка**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя**

**общеобразовательная школа № 20**

**муниципального образования Темрюкский район**

## I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), ФЗ «Об образовании Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее- Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. А также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

— Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

— Общеобразовательное учреждение – образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее – образовательное учреждение, учреждение);

— Педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

— Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

— Выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовом законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнёрстве;

— Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

— Работодатель – юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)

## **II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

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

2.3. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

2.4. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

2.7. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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



работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8. 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.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

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

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

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется не менее 2 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

2.12. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

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

3.1. Работник имеет право на:

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

3.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 214 ТК РФ)**
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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

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

### **4.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- 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.

### **4.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:  
24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. *Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст.263.1 ТК РФ).*

### **5.2. В МБОУ СОШ № 20 устанавливается:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогов, работающих по Федеральным государственным основным стандартам основного общего образования и Федеральным государственным основным стандартам среднего общего образования в рамках предпрофильного и профильного обучения. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ).

- для уборщиков служебных помещений суббота является рабочим днём в соответствии с установленным графиком сменности. При этом режим работы не выходит за пределы нормы рабочего времени. График сменности предоставлять за месяц согласно ст. 103.

- для сторожей-вахтёров предусмотрен суммированный учёт рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учётный период составляет месяц .

- общим выходным днем является воскресенье.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) вместе с обучающимися.

Для остальных работников МБОУ СОШ № 20 продолжительность перерывов для отдыха и питания – с 12-00 до 12-30;

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

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

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

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.6 Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 40 минут до полутора часов.

5.7. 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 (ст.113 ТК РФ).

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.

5.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

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

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

5.8.3. 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:

5.8.4. 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;

5.8.5. 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;

5.8.6. 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.

5.8.7. 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.

5.8.8. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

5.8.9. 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.

5.8.10. 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.

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

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

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

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 или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

— с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в *приложении №2 к коллективному договору*.

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.

5.10.1. 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 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 (у работодателя).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.10.2. 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 компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой

части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.10.3. 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.

## **VI. Поощрения**

6.1. 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.

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

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

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

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

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

7.3. 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 представителя выборного органа профсоюзной организации.



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

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

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

7.5. 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.

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

### **7.7. Работникам запрещается:**

7.7.1. Курить<sup>2</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

### **7.8. Педагогическим работникам запрещается:**

7.8.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

7.8.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

7.8.3. Удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

---

<sup>2</sup>В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака (обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя).

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

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

№	профессия, должность	продолжительность дополнительного отпуска	основание
1	Директор	10 календарных дней	ст.119 ТК РФ
2	Заместитель директора по УВР	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
3	Заместитель директора по УМР	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
4	Заместитель директора по ВР	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
5	Заместитель директора по АХЧ	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
6	Библиотекарь	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**(о стимулировании работников учреждения)**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №20**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

(изложено в новой редакции в связи с изменением законодательства и принято на общем собрании трудового коллектива «22» декабря 2020г.)

**1.Общая часть**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ "О внесении изменений в Закон Краснодарского края "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)" (принят ЗС КК 24.05.2012), Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район», постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», Уставом школы.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими

законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

Финансирование оплаты труда в школе осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1. Бюджет соответствующего уровня (субъекта федерации, муниципальный);
2. Средства, являющиеся неналоговыми доходами бюджета (доходы от оказания платных образовательных услуг и другие в соответствии с бюджетным кодексом);
3. Средства других бюджетов.

## **2. Состав Фонда оплаты труда**

2.1. Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

N – размер соответствующего норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования) в расчете на одного обучающегося в год (с учетом соответствующего поправочного коэффициента), утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год;

H – количество учащихся в 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.

Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей. При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда школы производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего

обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

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

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

Школа устанавливает самостоятельно соотношение размера доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, к общему объему фонда оплаты труда, в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий:

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

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

Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (не связанного с учебным процессом) в фонде оплаты труда учреждения, утверждается в соответствии с заключенным Соглашением по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общего образования между министерством образования и науки Краснодарского края и администрацией МО Темрюкский район, а также заключенным соглашением между управлением образования администрации муниципального образования Темрюкский район и школой.

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

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$ , где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) деятельности учителя.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включающая виды аудиторной (проведение

уроков) деятельности педагогического персонала, ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

Стоимость педагогической услуги - Стп (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника (учителя), по следующей формуле:

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

Порядок и условия деления классов регламентируется Федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования.

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,80- 1, учитывающий сложность и приоритетность предмета, увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому). Конкретная величина коэффициента определяется школой самостоятельно.

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

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

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,15-2,20, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 15-20%. Указанный коэффициент может быть определен школой самостоятельно с учетом фактических условий.

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

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- классное руководство;
- организация работы с учащимися;
- проверка письменных работ (тетради);
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;
- предпрофильная подготовка учащихся, профориентация;
- профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);
- организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);
- организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;



организация и руководство научно-методическим обществом;  
консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с одаренными учащимися; с учащимися с низкой мотивацией к обучению;  
организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;  
организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;  
организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;  
за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС);  
ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;  
работа с молодыми специалистами (наставничество);  
работа с родителями и др.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется школой самостоятельно, направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

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, выплат компенсационного характера и стимулирующей части :

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

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

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

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающего коэффициента (Кпк), включающего размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего ФОТ<sub>пр</sub>.

Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.5. Изменение размера ФОТ производится на основании приказов по школе, служебных записок с резолюцией директора, изменений штатного расписания, а также нормативной базы по оплате труда бюджетной сферы и действующего законодательства.

Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, так называемые «внебюджетные средства»- определяется настоящим положением и распространяется на всех работников учреждения в пределах объемов поступающих внебюджетных средств и утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности школы.

### **3. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.**

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

3.1. Директор школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание.

Штатное расписание делится на группы:

- педагогического персонала (педагогические работники, осуществляющие учебный процесс и не ведущие учебные занятия);

- административно-управленческую;

- учебно-вспомогательную;

- младшего обслуживающего персонала.

3.2. Расчет окладов (должностных окладов) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Оп = Стп \times Н \times Уп \times К \times П \times Г + Дк$ , где:

Оп – оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

При определении оклада (должностного оклада) учителей по предметам может учитываться деление классов на группы:

- при проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй

и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, 20 человек в сельской местности; при наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью, а также классов первой ступени общего образования при изучении иностранного языка, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами;

- при организации профильного обучения может осуществляться деление классов на группы при преподавании профильных предметов и элективных учебных предметов.

Коэффициент  $\Gamma$  устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента  $\Gamma$  устанавливается школой самостоятельно.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \Gamma$$

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), педагогического работника (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = O_{\text{м}} \times K_{\text{пкку}} + D_{\text{к}}, \text{ где}$$

$O_{\text{п}}$  - оклад педагогического работника;

$O_{\text{м}}$  - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

$K_{\text{пкку}}$  - повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

$D_{\text{к}}$  - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе, в состав которого включен данный ребенок, обучающийся на дому. При расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%, а индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется на основании тарификации. Тарификация производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Установленная заработная плата при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы. За время работы в период каникул оплата труда педагогических работников, а также лиц руководящего, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую нагрузку, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

3.3. Расчет заработной платы директора, заместителей директора, библиотекаря.

Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к расчетному среднему окладу (должностному окладу) педагогических работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Критерий для установления кратности при определении должностного оклада директора школы установлен главным распорядителем бюджетных средств – численность учащихся в учреждении.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение - педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учителя) в учреждении.

Оклад (должностной оклад) директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного исходя из стоимости педагогической услуги:

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

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

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад (должностной оклад) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги.

Расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности (включая суммы окладов (должностных окладов) педагогических работников, исчисленных исходя из стоимости педагогической услуги, с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) на количество штатной численности педагогических работников (учителей) по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

$K$  – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей

учреждений.

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты и другие доплаты директору школы устанавливаются за счет централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения.

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

Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся учреждения, утверждают размер доли (%) централизованного фонда стимулирования руководителей учреждения.

Централизованный фонд стимулирования руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$ , где:

$ФОТ_{цст}$  – централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителей.

Рекомендуемый размер централизованной доли  $ФОТ_{цст}$  – до 3%.

Централизованный фонд стимулирования руководителя доводится учреждению в объеме годовых лимитов бюджетных средств за счет субвенции на осуществление государственных полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Внесение корректировок, требующих изменение показателей  $ФОТ_{цст}$  и лимитов бюджетных средств, утверждается муниципальным органом управления образованием после внесения общеобразовательным учреждением изменений в локальный акт учреждения. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

В случае отсутствия решения главного распорядителя средств местного бюджета, о предоставлении руководителю учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат другим работникам учреждения.

На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников учреждений, заключаемых между руководителем учреждения и главным распорядителем средств местного бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.4. Оклады (должностные оклады) заместителя директора, заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 3.3.

$O_{зр} = O_{р} \times П + Д_{к}$ , где:

$O_{зр}$  - Оклад (должностной оклад) заместителя директора, заведующего библиотекой;

$O_{р}$  – оклад (должностной оклад) директора школы;

$П$  - процент от оклада (должностного оклада) директора.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

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

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

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

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными

квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

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

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

Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

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

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

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором школы по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

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

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

Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и

работниками.

#### **4. Система стимулирующих и компенсационных выплат.**

Директор школы в пределах средств, направленных на оплату труда, устанавливает различные системы стимулирующих и компенсационных выплат с учетом мнения профсоюзной организации.

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

**4.1. Компенсационные выплаты** (*Приложение №1 к Положению об оплате труда*), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации :

за работу с вредными и (или) опасными 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; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу, специалисту, работающему с детьми с ОВЗ к окладу (должностному окладу), специалисту, работающему в сельской местности к окладу (должностному окладу), ставке ЗП устанавливаются выплаты (библиотекарь, педагог – психолог, старшая вожатая, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования)

Выплаты за работу в особых условиях, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**4.2. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс** (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя) (*Приложение № 3 к положению об оплате труда*) оплаты устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Размер доплат педагогическим работникам рассчитывается от среднего оклада педагогических работников по школе, рассчитанного по формуле МФОТ: КШС уч. Где: МФОТ – месячный фонд оплаты труда :

КШС уч – количество штатных ставок учителей

Размер доплат устанавливается на 1 сентября и на 1 января текущего года. Оплаты устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в муниципальных общеобразовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования выплачивается из расчета 4000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее той, которая установлена для учреждений соответствующими типовыми положениями, либо в классе с наполняемостью не менее 14 человек в сельской местности и 25 человек в городской местности. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.



Размер выплаты за классное руководство не может превышать 4000 рублей в месяц. Но эти указания касаются классного руководства только в одном классе. В случае классного руководства одним педагогом в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено. Размер выплаты за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе. Доплата педагогу, ведущему классное руководство в двух классах, рассчитывается за каждый класс отдельно. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на работников из числа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения.

Выплаты в период каникул и отмены занятий, установленные для обучающихся лиц, не совпадающие с ежегодными отпусками работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для работников рабочим временем. Выплаты за выполнение функций классного руководителя в летний период учителям - классным руководителям выпускных классов (4-, 9-, 11-х) выплачиваются и в летний период, не совпадающий с ежегодным отпуском педагогического работника, так как действующий в системе образования порядок исчисления заработной платы предусматривает, что за время работы в период каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, независимо от времени окончания учебного года и от того, в каких классах осуществлялось классное руководство.

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником функций классного руководителя руководитель учреждения имеет право прекратить данную выплату.

Педагогическим работникам, выполняющим реализацию образовательных программ с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий производить выплату, учитывая при определении её размеров как фактические затраты на оплату доступа к сети «Интернет», так и возросшую дополнительную нагрузку, в том числе связанную с необходимостью координации занятости детей и родителей посредством мобильной связи.

**4.3. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (Приложение № 4 к положению об оплате труда).**

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины,

необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей. Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

#### **4.4. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, квалификационную категорию (Приложение 2 к положению об оплате труда).**

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставку заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани»;

- 0,15 за ученую степень доктора наук.

Педагогическим работникам (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, который 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;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Решение о введении соответствующих норм принимается школой 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 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.

Педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы:

- для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %;

- для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 20 %.

#### **4.5. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.**

За счет субвенции на осуществление государственных полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования устанавливаются работникам

денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников образовательных учреждений. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. N 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», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

Перечень отдельных категорий работников:

1. Учителя.
2. Другие педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).
3. Обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

#### **4.6. Непостоянные выплаты стимулирующего характера (премии)** (Приложение 4 к положению об оплате труда).

Поощрительные выплаты производятся педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер премии зависит от вклада конкретного работника в развитие и совершенствование системы образовательного и воспитательного процесса.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой (Советом школы), по представлению директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации. Критерием для осуществления указанных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

При премировании используются следующие критерии оценки:

- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- успешное выполнение плановых показателей;
- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- активное участие в общественной жизни коллектива;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

- ухудшения качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
  - уменьшения объема работ обусловленных данной доплатой;
- снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

б) отменены в случае:

- невыполнения или некачественного исполнения функциональных обязанностей, за которые предусмотрена данная доплата;
- отказа от выполнения обязанностей, за которые предусмотрена данная стимулирующая доплата;
- в виде взыскания за отказ от исполнения работ предусматривающих установление доплаты.

#### **4.7. Ежемесячные денежные вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций.**

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций (далее вознаграждение) за счет иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в образовательных организациях.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптивные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Данная выплата производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**МБОУ СОШ № 20**

**Перечень должностей**  
**с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются**  
**выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к**  
**окладу, ставке, основание для выплаты)**

Виды доплат	Размер (%от должностного оклада)
За работу в ночное время	35% за каждый час в ночное время
За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
За работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12%
За вредные условия труда (применение и хранение реактивов) учителю химии, лаборанту	12%
Всем работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ	от 25 до 100% от ставки
За работу с неблагоприятными условиями труда: - с химическими реактивами - за выполнение по санитарно-эпидемиологическому режиму	4%
Специалисту, работающему с детьми с ОВЗ к окладу (должностному окладу), ставке ЗП устанавливаются выплаты (не включенные в педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс)	20%
Специалисту, работающему в сельской местности к окладу (должностному окладу), ставке ЗП устанавливаются выплаты (библиотекарь, педагог – психолог, старшая вожатая, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования)	25%

**Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СОШ № 20**

**Перечень и размеры применяемых доплат  
за счет стимулирующей части ФОТ персонала, осуществляющего учебный  
процесс**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды доплат</b>	<b>Критерии, периодичность</b>	<b>Сумма доплат в рублях, процентах</b>
1	За ученную степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани»;	Размеры повышающего коэффициента: 0.075	7,5%
2	За ученную степень доктора наук.	Размеры повышающего коэффициента: 0,15	
3	За звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник сферы образования», «Почетный работник воспитания и просвещения», «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ», «Почетная грамота министерства просвещения РФ»	При наличии денежных средств	1500 руб.
4	За награждение нагрудным знаком «Почётный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник сферы образования», «Почетный работник воспитания и просвещения»	При наличии денежных средств	2000 руб

**Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СОШ № 20**

**Перечень доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего образовательную деятельность, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.**

Данные выплаты производятся ежемесячно и устанавливаются два раза в год (на 01 сентября и 01 января) приказом директора школы и входят в базовую часть ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс: согласно тарификации – 12198,00 р.

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

	<b>Виды доплат педагогическим работникам</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
3.1.	<b>За заведование кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом:</b> - наличие и использование ТСО - накопление дидактического материала и работа с ним; - эстетическое оформление кабинета; - сохранность мебели и оборудования; - озеленение кабинета; - соблюдение санитарно-гигиенических норм учебного помещения. - соблюдение правил техники безопасности, санитарных норм и правил	До 5%
3.2.	За заведование учебно-опытным участком (пришкольный участок, сад, цветник), (эстетичность, полезность и рациональность использования, урожайность, опытническая работа, привлечение средств из различных источников, своевременность организации работ)	До 5%
3.3.	<b>За проверку тетрадей - за регулярность, качество, эстетичность, объективность:</b> <b>учителям начальных классов (за часы русского языка и математики)</b>  <b>учителям математики .....</b>  <b>учителям русского языка и литературы .....</b>  <b>учителям физики, химии, географии, истории, обществознания, биологии, иностранного языка, информатики, кубановедения, музыки</b>	20% от оклада 20% от оклада 20% от оклада 10% от оклада
3.4.	За руководство методическим объединением при наличии плана работы МО, творчество, высокий уровень обученности и воспитанности учащихся, открытые мероприятия, участие в районных мероприятиях, оформление опыта и результатов работ МО	До 10%
3.5.	За организацию работы школьного музея: –поисковая работа..... –проведение экскурсий..... – обновление экспозиций..... – инновационная работа.....	До 5% До 5% До 5% До 10%



3.6.	За организацию работы по контентной фильтрации компьютерного оборудования образовательного учреждения	До 10%
3.7.	За организацию работы научного общества учащихся «Прометей»(старшие классы)..... «Умники и умницы» (начальные классы).....	До 10% До 10%
3.8.	За консультирование и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми (по предоставлению подтверждений): Русский язык, математика (не менее 10 чел.) ..... Другие предметы (не менее 5 чел.) ..... начальные классы.....	До 10% До 5% До 10%
3.9.	За организацию внеклассной работы, организацию и проведение: предметных недель, спортивных соревнований, музыкальных конкурсов олимпиад, выставок поделок и рисунков, конкурсов КВН, конференций. На школьном и муниципальном уровнях	До 10%
3.10.	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	До 10%
3.11.	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс компьютерных технологий.	До 15%
3.12.	За информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 10%
3.13.	За ведение протоколов педаг. совета (качество, своевременность)	До 10%
3.14.	За экспериментальный характер учебно-воспитательной деятельности В начальной школе..... В основной и средней .....	До 5% До 10%
3.15.	За правовое обучение работников школы, решение социальных вопросов	До 12%
3.16.	За работу по охране прав детства в микрорайоне школы	До 10%
3.17.	За внедрение инновационных методов, использование компьютерных технологий, модифицированных программ, экспериментальную работу в учебно-воспитательном процессе.	До 20%
3.18.	За оформление информационных стендов разной направленности.	До 10%
3.19.	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков учителям физкультуры соответственно нагрузке (1ставка, но не более 2000,00 руб.)	2000,00
3.20.	За организацию работы по охране труда участников образов. процесса.	До 15%
3.21.	За организацию работы по подготовке информации и данных для школьного сайта, подготовка методических материалов для родителей, педагогов и учащихся (выпуск печатных изданий)	До 10%
3.22.	За организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма среди учащихся (организация работы отряда ЮИД)	До 10%
3.23.	Организация работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составлению базы данных	До 10%
3.24.	За работу тьютера и руководителя метод. Объед. учителей на муниципальном уровне	До 15%
3.25.	За обеспечение сохранности жизни и здоровья учащихся во время транспортировки (подвоз уч-ся на занятие и вывоз обратно).	До 5%
3.26.	За работу по подготовке документов с пенсионным фондом, с органами пенсионного и социального страхования	До 20%
3.27.	За организацию работы по реализации оценки качества подготовки обучающихся в школе (КДР, ВПР и др. работы)	До 15%
3.28.	За оформление документов по кадрам, ведение личных дел военнообязанных, ведение школьного архива	До 15%
3.29.	За организацию воспитательной работы по военно-патриотическому воспитанию	До 15%

3.30.	Доплата за обучение на дому согласно Методике.	20% от оклада.
3.31.	За внеурочную деятельность в классах, реализующих ФГОС	Стп х кол-во учащихся х кол-во часов х 4
3.32.	Сложность предмета Русский язык, математика ..... Начальные классы.....	До 10% До 5%
3.33.	За работу, не входящую в должностные обязанности (подготовка и уборка оборудования при практических работа, учителям химии, физики..... биологии, информатики .....	До 10% До 5%
3.34.	Заведование пришкольным участком, садом, цветником (эстетичность, полезность и рациональность использования, организация работ, опытническая работа, привлечение средств из различных источников, своевременность организации работ)	До 10%
3.35.	Учителя физической культуры за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся (стабильность физического здоровья учащихся, занятость учащихся в спортивных секциях и кружках, проведение в школе спортивных праздников и соревнований, подготовка команды школы к соревнованиям, соблюдение ОТ, ТБ и ПБ, санитарных норм).	До 10%
3.36.	Доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися  Устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года.	4000,00 руб. в месяц в кл с наполн 14 чел. и более, с наполн менее 14 чел – размер доплаты уменьш пропорци онально кол-ву об-ся в данн кл.
3.37.	За координацию работы автоматизированной системы управления (АСУ) 1-4 классы ..... 5-11 классы .....	До 10% До 20 %
3.38.	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками: Оператору ..... Учителю, классному руководителю .....	До 25% До 15%
3.39.	За работу с документами, не входящими в должностные обязанности учителя.	До 70%
3.40.	За работу по организации горячего питания среди учащихся	До 20%
3.41.	За руководство деятельности учащихся по подготовке зачётных проектов по ФГОС	До 15%

3.42.	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	До 10%
3.43.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	До 15%
3.44	Оплата за работу по введению ФГОС начального, основного и среднего образования. Критерии оценивания, расчёт оплаты: Оп=СТП*Н*УД*К	

<b>Виды доплат для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс (старшая вожатая, педагог – психолог, социальный педагог)</b>		
3.44	За работу с опекаемыми детьми (качество и своевременность работы, отчётности, участие в семинарах, совещаниях по проблемам опеки и попечительства)	До 15%
3.45	За работу с учащимися «группы риска», организацию работы совета профилактики	До 15%
3.46	За ведение документальной отчётности	До 15%
3.47	За участие в постоянных комиссиях и советах, необходимых для повышения качества организации учебно-воспитательного процесса	До 15%
3.48	За организацию клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися.	До 15%
3.49	За оформление информационных стендов разной направленности	До 10%
3.50	За организацию профориентационной работы среди подростков	До 15%
3.51	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков (пропорционально нагрузке) не более 1000,00руб.	1000,00
3.52	За организацию горячего питания обучающихся и учителей	До 25%
3.53	За оформление и регистрацию больничных листов сотрудников.	До 10%
3.54.	За организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма среди учащихся (организация работы ЮИД, ЮП)	До 15%
3.55.	За эффективность работы по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	До 15%
3.56	За работу с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений.	До 15%
3.57	За работу по изучению социального вопроса обучающихся и их родителей в микрорайоне школы.	До 15%
3.58	Организация и проведение подворовых обходов в микрорайоне школы.	До 15%
3.59.	За работу по предупреждению правонарушений среди учащихся и случаев их безнадзорности.	До 5%

<b>Виды доплат учебно-вспомогательному персоналу (делопроизводитель, библиотекарь)</b>		
3.60	За работу с учебниками и сохранение библиотечного фонда (сохранность, обновление фонда, эстетичность оформления и хранения, привлечение спонсорских средств)	До 25%
3.61	Работа библиотеки как ресурсного центра школы	До 10%
3.62	За напряжённость и интенсивность работы.	До 10%
3.63	За работу с электронным каталогом учебной и художественной литературы	До 20%
3.64	За оформление и подшивку документов вручную	До 20%

3.65	За пропаганду чтения как форму культурного досуга	До 20%
3.66.	За организацию и проведение бесед, обзоров, различных массовых мероприятий	До 20%
3.67.	За сложность и напряженность работы по сотрудничеству с МУЦБ, подготовке и доставке отчетов и документации в муниципальные соответствующие организации	До 20%
3.68.	За расширенный объем работы, осуществляющий с организациями по заключению договоров о совместной деятельности.	До 30%
3.69.	За сбор документов для первоначального приёма учащихся в школу	До 30%
3.70.	За организацию работы по пожарной безопасности, электробезопасности ОУ	До 20%
3.71.	За работу с электронной почтой	До 20%
3.72.	За работу по подготовке документов для пенсионного фонда, органов пенсионного и социального страхования	До 40%
3.73.	За оформление документов по кадрам	До 30%
3.74.	За ведение документальной отчётности	До 15%
3.75.	За ведение школьного архива	До 10%
3.76.	За работу по охране труда	До 35%
3.77.	За ведение личных дел военнообязанных	До 20%
3.78	За работу по отправке и доставке заказной и ценной корреспонденции	До 10%
3.79	Ведение документации, не входящей в должностные обязанности при наличии денежных средств	До 10%
3.80	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	До 20%
3.81	За оформление и регистрацию больничных листов сотрудников.	До 15%
	<b>Вид доплат административно-управленческому персоналу (заместителям директора по УВР, УМР, ВР, АХР)</b>	
3.82	Контроль за работой по профилактике наркомании среди учащихся (пропорционально нагрузке или отработанному времени)	2000,00 по методике
3.83	Организация работы по предпрофильной подготовке учащихся, контроль за ведением деятельности коллектива по предпрофильному обучению.	До 15%
3.84	Контроль за работой по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и своевременную сдачу отчетности по базе данных учащихся	До 10%
3.85	За организацию работы над экспериментальным проектом (экспериментальная площадка)	До 10%
3.86	Контроль за развитием системы организации школьного питания, медицинского обслуживания школьников	До 10%
3.87.	Контроль за организацией социально-оздоровительных программ, технологий	До 10%
3.88	Контроль за ведением клубной, конкурсной работы с учащимися	До 10%
3.89	За организацию работы по профориентации учащихся	До 25%
3.90	Контроль за организацией работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составлению базы данных	До 15%
3.91.	Контроль за организацией работы по оценке качества подготовки обучающихся МБОУ СОШ №20	До 25%
3.92.	За создание системы мониторинга учебно-воспитательной работы в школе	До 20%
3.93.	За аналитический подход к планированию учебно-воспитательного и воспитательного процесса в школе.	До 10%

3.94	За разработку и эффективную реализацию образовательной программы в школе	До 10%
3.95.	За работу по подготовке обучающихся и учителей к проведению государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА	До 15%
3.96	За создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации.	До 15%
3.97	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления, совета Учреждения)	До 15%
3.98	За работу с учителями школы по внедрению информационных технологий в образовательный процесс.	До 10%
3.99	За работу в рамках мониторинга по оформлению наглядных отчётов (схемы, графики, таблицы)	До 10%
3.100.	За организацию работы по предупреждению ДДТТ	До 10%
3.101	За обеспечение выполнений требований правил пожарной и электробезопасности в школе.	До 25%
3.102	За обеспечение охраны школы в период образовательного процесса и во внеурочное время.	До 5%
3.103	За обеспечение контрольно - пропускного режима в школе	До 10%
3.104	За обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	До 10%
3.105	За сложность и напряженность работы по сотрудничеству с МУЦБ, подготовке и доставке отчетов и документации в муниципальные соответствующие организации	До 15%
3.106	За расширенный объем работы, осуществляющий с организациями по заключению договоров о совместной деятельности.	До 15%
3.107	За организацию работы по пожарной безопасности, электробезопасности ОУ	До 10%
3.108	За обеспечение выполнения антитеррористической безопасности в школе.	До 25%
3.109.	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	10%
3.110.	Ведение документации, не входящей в должностные обязанности при наличии денежных средств	20%
3.111.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	15%

	<b>Виды доплат младшему обслуживающему персоналу (уборщикам служебных помещений, сторожам, рабочему по комплексному обслуживанию здания, гардеробщику)</b>	
3.112	За работу по ремонту водопроводной и канализационной системы	До 25%
3.113	За работу по озеленению и художественно-эстетическому оформлению <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного помещения –</li> <li>• пришкольного участка –</li> </ul>	До 15% До 20%
3.114.	За увеличение объёма работы в осенне-зимний период (подрезка деревьев, рыхление клумб, уборка снега, льда) дворнику, уборщикам служебных помещений, сторожам.	До 50%
3.115.	За работу по обеспечению исправного технического оборудования школы	До 15%

3.116	За косметический ремонт помещения школы в течение года (уборщикам служебных помещений и дворникам за побелку, покраску внутренних помещений школы)	До 20%
3.117.	За расширение зоны обслуживания	До 70%
3.118.	За соблюдение санитарно-гигиенических норм в школе	До 15%
3.119.	За увеличение объёма работы в осенне-весенний период дворнику, уборщикам служебных помещений	До 15%
3.120.	Гардеробщику за напряжённый режим работы в условиях обслуживания учащихся за короткий промежуток времени.	До 15%
3.121.	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (сторожам-вахтёрам – пропускной режим в субботу и воскресенье)	До 15%
3.122.	За увеличение объёма работ, не входящих в должностные обязанности (за погрузочно-разгрузочные работы)	До 15%
3.123.	За напряжённость работы в зимний период (сезонно) (рабочему по комплексному зданию)	До 25%

**Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СОШ № 20**

**Администрация оставляет за собой право на поощрительные выплаты по результатам труда (премии):**

<b>Педагогические работники</b>		
В соответствии с Методикой применения новой системы оплаты труда (Постановление МОТР от 28.11.2008г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников пальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район») для назначения доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, использовать расчёт среднего оклада педагогического работника, осуществляющего данный процесс, с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и печатными изданиями.		
<b>Учебно-воспитательная работа, итоговая аттестация</b>		
		Сумма, руб.
4.1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества знаний уч-ся отдельного класса на 5% – 10% ..... 10%-15% и выше.....	До 10% До 15%
4.2.	За систематическое использование на уроках информационно-коммуникационных технологий по предмету и внеклассной работе, результативность использования ИКТ в ОП: - участие в конференциях в режиме ON-line - использование в ОП электронных УМК самостоятельно разработанных - использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (до 70%) - использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке - наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	До 25% До 10% До 15% До 10% До 25%

4.3.	Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (за 1 уч-ся ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• районный.....</li> <li>• зональный.....</li> <li>• краевой.....</li> <li>• федеральный.....</li> </ul>	До 10% До 15% До 20% До 25%
4.4.	За качественную подготовку учащихся к ГИА, ЕГЭ: Русский язык, математика ..... Предметы по выбору (за 1 учащегося).....	До 35% До 5%
4.5.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (справка)	До 10%
4.6.	За консультирование и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, на высоком уровне (в одном классе)	До 10%
4.7.	За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций на высоком уровне	До 10%
4.8.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества: В классе..... В параллели..... Более 1 параллели.....	До 5% До 10% До 15%
4.9.	Результативность деятельности по преподаваемым предметам Наличие призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий различной направленности, а также на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристско-краеведческой направленности, при участии в спортивных состязаниях на <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьном уровне</li> <li>• муниципальном уровне</li> <li>• региональном уровне</li> </ul>	До 5% До 10% До 15%
4.10.	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками Оператор Учитель, классный руководитель	До 25% До 15%
4.11.	За коррекционную работу со слабоуспевающими учащимися (начальная школа)	До 5%
4.12.	За организацию и проведение международных игровых конкурсов «Русский медвежонок», «Кенгуру», «ЧИП», «Золотое руно» и др.	До 5%
<b>Научно-исследовательская, экспериментальная, проектная деятельность, методическая работа</b>		
4.13.	За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов, апробация новых технологий <ul style="list-style-type: none"> <li>• районный.....</li> <li>• Краевой.....</li> <li>• Федеральный.....</li> </ul>	До 10% До 15% До 20%
4.14.	За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ (за 1 работу)	До 5%

4.15.	<p>Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</p> <p>- использования на уроках метода защиты проектов (более 30%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на школьном уровне</li> <li>• муниципальном уровне</li> <li>• региональном уровне</li> </ul>	<p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p>
4.16.	<p>Результативность исследовательской деятельности учителя</p> <p>- Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня</p> <p>- Наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• Муниципального уровня</li> <li>• Регионального уровня</li> </ul>	<p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p>
4.17.	Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет	До 10%
4.18.	<p>За участие педагога в методической работе (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях и др. –</p> <p>школьных.....</p> <p>районных.....</p> <p>краевых.....</p>	<p>До 5%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p>
4.19	<p>За активное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов по предмету, воспитательной работе и т. д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьных.....</li> <li>• муниципальных .....</li> <li>• Региональных .....</li> </ul>	<p>До 5%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p>
4.20.	<p>Победителям и призерам профессиональных конкурсов, конкурсов методических материалов по предмету, воспитательной работе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Школьных .....</li> <li>• Муниципальных .....</li> <li>• Региональных.....</li> </ul>	<p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p>
4.21.	За внедрение инновационных методов, использование компьютерных технологий, модифицированных программ, экспериментальную работу в учебно-воспитательном процессе на высоком уровне	До 15%
4.22.	<p>За публикации на</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьном сайте .....</li> <li>• сайтах регионального, федерального уровней .....</li> </ul>	<p>До 5%</p> <p>До 10%</p>
4.23.	<p>Проведение уроков и внеклассных мероприятий высокого качества (мастер-класс) по предметам и в рамках ЕМД на:</p> <p>-школьном уровне.....</p> <p>-зональном уровне.....</p> <p>-районном уровне.....</p> <p>-краевом уровне.....</p>	<p>До 5%</p> <p>До 10%</p> <p>До 15%</p> <p>До 20%</p>
4.24	За организацию работы по подготовке информации и данных для школьного сайта, подготовка методических материалов для родителей, педагогов и учащихся (выпуск печатных изданий) на высоком уровне	До 10%
4.25.	<p>Проведение предметных недель с охватом обучающихся</p> <p>-менее 50%</p> <p>-более 51 %</p>	<p>До 10%</p> <p>До20%</p>



<b>Работа классных руководителей</b>		
4.26.	За охват учащихся горячим питанием <ul style="list-style-type: none"> <li>• За организацию двухразового питания .....</li> <li>• 60%-79% .....</li> <li>• 80% - 99%.....</li> <li>• 100%.....</li> </ul>	До 10% До 5% До 8% До 10%
4.27.	За снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, снятие с учета по исправлению 1 человек	5%
4.28	За осуществление новых форм работы с родителями	До 5%
4.29	Высокий уровень организации ученического самоуправления через участие учащихся в детских и юношеских общественных организациях и объединениях, временных инициативных группах, участие в решении проблем местного социума.	До 5%
4.30	Пропаганда приоритетов закона «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае» на высоком уровне: - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон 1539 КЗ - организация участия родителей в реализации Закона КК	До 5% До 10%
4.31	Охват от 80-100 % учащихся класса досугом и управляемой занятостью в кружках и секциях дополнительного образования, Всекубанской спартакиад школьников, различных детских объединениях	До 10%
4.32.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на: - уровне общеобразовательного учреждения - на уровне муниципалитета - на уровне региона; - на уровне России	До 10% До 15 % До 20 %
<b>За общественную работу</b>		
4.33	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (обоснование) На школьном уровне На районном уровне На краевом уровне На Всероссийском, международном уровне	До 10% До 15% До 20% До 25%
4.34	За общественную работу (проведение профессиональных праздников, поездок, оформление стендов по профсоюзной работе и т.д. – по информации профкома)	До 5%
4.35	За активное участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях в составе команд трудового коллектива	До 10%
4.36	За организацию жизнедеятельности общешкольного коллектива на основе взаимодействия с общественными и социальными структурами на высоком методическом уровне	До 5%
4.37.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: - туристические походы; - поездки	До 10 %
<b>За другую работу</b>		
4.38.	За отсутствие обоснованных обращений (жалоб) учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (при их наличии)	До 5%
4.39	За образцовое содержание кабинета по итогам смотра-конкурса кабинетов	До 10%

4.40	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	До 5%
4.41	За высокий уровень организации внешкольных мероприятий для учащихся	До 5%
4.42	За качественное оснащение, ремонт и подготовку кабинета к новому учебному году	До 10%
4.43	За разработки и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, физического, духовного возрождения исторических событий <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень.....</li> <li>• муниципальный.....</li> <li>• региональный .....</li> </ul>	До 5% До 10% До 15%
4.44	За высокие показатели на военно-полевых сборах	До 15%
4.45	За освещение учебно-воспитательного процесса в СМИ	До 5%
4.46	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся на высоком методическом уровне (обоснование) выездные мероприятия: по району ..... по краю ..... за пределы края .....	До 5% До 10% До 15%
4.47	За проведение системы мероприятий высокого качества по пропаганде здорового образа жизни	До 10%
4.48	За организацию туристско-краеведческой работы на высоком уровне	До 10%
4.49	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 5%
4.50	За качественное дежурство учителя по школе, в столовой	До 5%
4.51	За организацию отдыха и оздоровления учащихся в каникулярное время: - руководство лагерем дневного пребывания, ЛТО - за организацию занятости воспитанников на высоком уровне - за обеспечение максимальной безопасности воспитанников - за организацию и проведение экскурсионной, туристско-краеведческой работы на высоком уровне - за организацию трудоустройства несовершеннолетних - за проведение массовых мероприятий высокого уровня	До 30% До 25% До 10% До 10% До 25% До 10%
4.52	- Участие работников ОУ в федеральных профессиональных конкурсах, проводимых в отрасли образования: -участник..... -призер, лауреат..... -победитель.....	До 10% До 15% До 20%
4.53.	- Иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника, на высоком уровне (профессиональная активность): - организатор ЕГЭ, ГИА (за 1 экзамен)..... - сопровождающий на ЕГЭ, ГИА (1 экзамен) - уполномоченный (1 экзамен) - эксперт ЕГЭ, ГИА (1 экзамен) - - Участие в работе ГЭК экспертом ЕГЭ или в составе жюри предметных олимпиад муниципального, регионального уровней.....	До 10% До 5% До 5% До 15% До 10%

4.54	участие в работе экспертных групп по оценке профессионализма и продуктивности деятельности работников ОУ на высшую категорию и (или) по государственной оценке качества образовательной деятельности при государственной аккредитации ОУ .....	До 10%
4.55.	Положительная динамика по охране труда и технике безопасности: -организация обучения работников и учащихся по охране труда на высоком уровне .....	До 5%
	-ведение документации по охране труда на высоком уровне.....	До 5%
4.56	За реализацию программы развития массового спорта на Кубани на высоком уровне (спортивный клуб, спортивный класс), пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени	До 30%
4.57	За ведение документации Совета Учреждения на высоком уровне	До 15%
4.58	За организацию работы школьной ПМПК на высоком уровне	До 5%
4.59	За работу по подготовке документов с пенсионным фондом, с органами пенсионного и социального страхования	До 20%
4.60	За организацию работы по оценке качества обучающихся МБОУ СОШ №20	До 20%
4.57	За оформление информационных стендов разной направленности на высоком уровне	До 10%
4.58	За организацию клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися на высоком уровне	До 5%
4.59	За художественное оформление школы на высоком уровне	До 5%
8.59	За соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	До 20%
4.60	За организацию разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности	До 5%
4.61	За достижение высоких результатов в работе с детьми- инвалидами	До 10%
4.62	За повышение квалификационной категории на более высокую (единовременная выплата)	До 30%
4.63	За работу с учащимися , не вошедших в комплектование , по схеме (СТПхNxP, где N количество учащихся , P – количество часов.)	СТПхNxP
4.64	Высокий уровень организации дежурства по школе: - дежурный учитель на этаже, в столовой, и в школьном дворе -ответственный кл руководитель	До 5% До 10%
4.65	За качественную организацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	До 100%
4.66	-Учителям начальной школы, среднего и старшего звена за эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное проведение уроков в режиме –онлайн и –офлайн.	До 70%
4.67	Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ.	До 20%
4.68	Учителям начальной школы, среднего и старшего звена за своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде	До 70%
4.69	Обеспечение дистанционного обучения (разработка и подбор учебных материалов, заданий, форм контроля)	До 70%
4.70	Обмен учебной информацией с обучающимися путём установленных каналов дистанционного обучения	До 50%

4.71.	Осуществление текущего контроля на основании сбора и анализа результатов домашней работы обучающихся: - в автоматическом режиме - - в ручном –	До 50% До 70%
4.72	Проведение уроков в режиме видеоконференции с использованием дистанционных технологий.	До 70%
4.73	Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме –онлайн, - офлайн, с предоставлением фото и видео отчетов	До 50%
4.74	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов.	До 30%
4.75	Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	До 50%
4.76	Организация активного участия учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействие с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями	До 50%
4.77	Организация внеурочной деятельности с использованием дистанционных технологий.	До 50%
4.78	За организацию и проведение консультаций в 9-х, 11-х классах в дистанционном режиме, с использованием электронного обучения	До 30%
4.79	За организацию работы с детьми ОВЗ и инвалидами в дистанционном режиме с использованием электронных технологий	До 30%
4.80	За организацию и проведение консультаций в 9-х, 11-х классах в дистанционном режиме, с использованием электронного обучения	До 30%
4.81	За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	До 30%
4.82	За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учёта, в период дистанционного обучения	До 30:
4.83	За качественную организацию воспитательной работы в период дистанционного обучения	До 20%
4.84	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	До 10%
4.85	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	До 10%
4.86	Председателю профсоюзной организации учреждения при наличии денежных средств	До 10%
	<b>Заместители директора по УВР, УМР, ВР, АХР</b>	
4.87	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	До 5%
4.88	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 10%
4.89	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 10%

4.90	За качественную организацию работы детской общественной организации, НОУ, школьного спортивного клуба.	До 10%
4.91	За организацию и проведение общешкольных мероприятий на высоком методическом уровне	До 10%
4.92	За организацию и проведение семинаров, конференций, соревнований и других мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на базе школы .....</li> <li>• муниципального уровня.....</li> <li>• регионального уровня.....</li> </ul>	До 10% До 15% До 15%
4.93	За выполнение задач особой важности и сложности	до 70%
4.94	За своевременное и качественное предоставление отчётности	До 10%
4.95	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	До 10%
4.96	За качественное ведение документации в учебно-воспитательном процессе.	До 10%
4.97	За отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	До 20%
4.98	За высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся.	До 10 %
4.99	За высокий уровень работы по недопущению пропусков учебных занятий без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	До 5%
4.100	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.)	До 15%
4.101	За развитие договорных связей школы с учреждениями дополнительного образования, с Вузами и Сузами.	До 5%
4.102	За эффективную организацию внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	До 10%
4.103	За эффективную работу с обучающимися, состоящими на КДН и внутришкольном контроле.	До 10%
4.104	За высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершённых обучающимися школы.	До 5%
4.105	За работу по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учёта системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью.	До 5%
4.106	За работу с семьями, находящимися в трудных жизненных ситуациях	До 5%
4.107	За качественную работу по внедрению информатизации в учебно-воспитательный процесс	До 10%
4.108	За работу с учителями школы по внедрению информационных технологий в образовательный процесс	До 20%
4.109	За качественное оформление документации по вопросам безопасности.	До 10%
4.110	За привлечение спонсорских средств.	До 5%
4.111	За работу в социуме, организациями, коммунальными службами, предпринимателями по содержанию и ремонту школьного здания.	До 10%
4.112	За соблюдение теплового и светового режимов	До 10%
4.113	За контроль и учёт за расходом электроэнергии, воды и тепла.	До 10%
4.114	За организацию и проведение открытых, методических дней школы.	До 10%
4.115	Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора	До 20%
4.116	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20%

4.117	За сложность и увеличение объёма работы в период начала и окончания учебного года, переводных и выпускных экзаменов.	До 30%
4.118	За результативность ЕГЭ , ГИА – не ниже районного (1класс)..... – предметы по выбору (2000/Р x N, где Р –количество учащихся в классе, N– количество учащихся, сдавших экзамен не ниже районного) – не ниже регионального (1 класс)..... – предметы по выбору (2500/Р x N, где Р –количество учащихся в классе, N– количество учащихся, сдавших экзамен не ниже краевого)	До 20%  До 25%

	<b>Педагог-психолог, социальный педагог, старшая вожатая</b>	
4.119	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 15%
4.120	За успешную работу с детьми, требующими повышенного индивидуального внимания	До15%
4.121	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 15%
4.122	За активное участие в проведение семинаров, конференций, соревнований и других мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на базе школы.....</li> <li>• муниципального уровня.....</li> <li>• регионального уровня .....</li> </ul>	До10% До 15% До 20%
4.123	За эффективную работу по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	До 15%
4.124	За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесс школе.	До 10%
4.125	За создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	До15%
4.126	За эффективную работу по изучению социального вопроса обучающихся и их родителей в микрорайоне ОУ.	До 15%
4.127	За ведение документации и отчётности в лагере дневного пребывания и лагеря труда и отдыха на высоком уровне.	До 15%
4.128	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий	До 15%
4.129	За высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления	До 15%
4.130	Совместная работа по организации и проведению мероприятий с учителями и классными руководителями	До 15%
<b>Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, дворник)</b>		
4.131	За оказание помощи в организации и проведении мероприятий -школьного..... -районного .....-краевого уровня.....	До 15% До 20% До 25%
4.132	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	До 20%
4.133	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 70%
4.134	За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	До 25%
4.135	За эффективное и досрочное выполнение задания	До 20%

4.136	За выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	До 30%
4.137	За качественный ремонт и подготовку кабинетов к новому учебному году	До 20%
4.138	За качественное проведение генеральных уборок	До 25%
4.139	За общественную работу.	До 25%
4.140	Дворникам за сложность, напряженность и расширенный объём работы в зимнее время. (уборка снега, льда)	До 40%
4.141	Благоустройство пришкольной территории	До 15%
4.142	За расширение зоны обслуживания	До 50%
4.143	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	До 20%
4.144	За проведении работ по кронированию и обрезке зелёных насаждений в школе, покосу травы и др.	До 25%
4.145	За отсутствие дорожно-транспортных происшествий и замечаний	До 30%
4.146	За содержание транспорта в исправном состоянии	До 20%
4.147	За высокую культуру труда	До 20%
4.148	За качественное проведение текущего ремонта	До 20%
<b>Учебно–вспомогательный персонал (Библиотекарь, делопроизводитель)</b>		
4.149	За качественное и своевременное оформление тематических выставок.	До 15%
4.150	За активное участие в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> <li>• общешкольных .....</li> <li>• районных .....</li> <li>• региональных .....</li> </ul>	До 15% До 20% До 25%
4.151	За качественное и своевременное выполнение плана работы библиотекаря	До 30%
4.152	За организацию читательской активности обучающихся	До 20%
4.153	За пропаганду чтения как формы культурного досуга	До 20%
4.154	За своевременное и качественное выполнении отчётов	До 30%
4.155	За образцовое ведение документации	До 25%
4.156	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 25%
4.157	За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	До 30%
4.158	За напряжённость режима работы, связанного со сдачей отчётов	До 25%
4.159	За сложность и напряжённость режима работы в начале учебного года, календарного года	До 40%
4.160	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	До 30%
4.161	Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение школьной документации)	До 30%
4.162	Работа со школьным сайтом и электронной почтой	До 20%
4.163	Выборному органу профсоюзной организации учреждения при наличии денежных средств	до 10%
4.164	За качественную организацию воспитательной работы в период дистанционного обучения	До 15%
4.165	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	До 10%

Согласовано  
Председатель  
ПК МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
«22» декабря 2020 г.

Утверждаю  
директор  
МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
«22» декабря 2020 г.

**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)**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; - учитель; - социальный педагог; - педагог-организатор; - старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	- Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при	- Преподаватель-организатор основ



<p>выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>- Учитель-логопед;  - учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>

Согласовано  
Председатель  
ПК МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
«22» декабря 2020 г.  
МП

Утверждаю директор  
МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**Соглашение по охране труда  
по улучшению условий и охране труда работников  
МБОУ СОШ № 20  
на 2021год**

Администрация МБОУ СОШ № 20 в лице и.о.директора Кондратенко И.К. и трудовой коллектив в лице председателя ПК МБОУ СОШ № 20 Вечко Т.С. разработали и утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда:

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>I. Организационные мероприятия</b>								
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	шт			2021 2 кв.	Комиссия по ОТ	43	34
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	шт	3	7,2	2021	УО	-	-
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	шт	4	14	2021 3 кв		4	4
4.	Обучение работников безопасным	чел	43	24	2021	Комиссия	43	34

	методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.				3 кв	по ОТ		
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.	шт	1	3	2021 2кв	Комиссия по ОТ	43	34
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	шт	4	1	2021	Комиссия по ОТ	43	34
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда.		1	1	2021	Комиссия по ОТ	1	1
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда.		1	1	2021 2 кв	рук-ль	43	34
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда.	шт	1	-	2021 2 кв	Комиссия по ОТ	1	1
<b>II. Технические мероприятия</b>								
1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	шт	5	1,5	2021 2кв	завхоз	5	5
2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.		1		2021 2 кв	Комиссия по ОТ	4	1
3.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	шт	5	3,5	2021 3 кв	завхоз	5	5
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>								
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	шт	1	500	2021 2 кв	Адм.	43	34
2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для	шт	3	1,5	2021 3 кв	завхоз	3	3

	оказания первой помощи).							
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)								
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.	шт				завхоз		
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	шт	14	2	2021 1квартал	завхоз	14	11
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).	шт	5	1	2021 1кв	завхоз	2	-
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта								
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).	чел	48		2021	ПК	43	34
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	шт						
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.	-	-	-	-	-	-	-

(Приказ МЗЕР РФ от 01.03.2012 № 181н)

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в организациях осуществляется:

в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

**Приложение № 6**  
**к коллективному договору**

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**ГРАФИК**  
проведения специальной оценки условий труда  
в МБОУ СОШ № 20 на 2021 г.

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки
1	Учитель английского языка	1	2021
2	Учитель математики	1	2021

График составил  
Ответственный по охране труда МБОУ СОШ № 20 \_\_\_\_\_ С.А.Барсукова

**Приложение № 7**  
**к коллективному договору**

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**Перечень**  
**профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная**  
**выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной**  
**защиты. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ**  
**от 01.06.2009 №290Н**

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х\б, перчатки х\б, перчатки резиновые	2 шт. 6 пар До износа
2.	Учитель в кабинете химии	Халат х\б, Фартук прорезиненный с нагрудником, перчатки резиновые, Очки защитные	1  1 До износа До износа
3.	Библиотекарь	Халат х\б	1
4.	Рабочий служебных и производственных помещений	Халат х\б Рукавицы комбинированные, Сапоги резиновые	2 5 пар 1 пара
5.	Завхоз	Халат х\б	1
6.	Дворник	Костюм х\б, Фартук х\б с нагрудником, перчатки х\б, Рукавицы комбинированные, Галоши, Сапоги резиновые Плащ непромокаемый(прорезиненный)	1 1 9 пар 1 пара 1 1  1 на 3 года
7.	Учитель в кабинете технологии	Халат х\б Очки защитные, перчатки х\б,	2 шт. в год До износа 4 пары

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**Перечень  
профессий работников, получающих бесплатно  
сmyвaющие и обезжиривающие средства.  
Приказ минздравразвития РФ от 17.12.2010 года №1122 Н**

№	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло моющие, чистящие и дезинфицирующие средства крем для рук	200 г. 500 г. 900 г. 100мл.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н
2.	Учитель трудового обучения	мыло	200 г.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н
3.	Учитель химии	мыло	200 г.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н
4.	Дворник	мыло	200 г.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н
5.	Рабочий служебных и производственных помещений	мыло	200 г.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н
6.	Библиотекарь	мыло	200 г.	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. № 1122н

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

**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 № 20.

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

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

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке 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 две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты (с учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации).

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

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

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

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

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

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

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

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Т.С. Вечко  
« 22 » декабря 2020 г  
МП

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 20  
\_\_\_\_\_ И.К. Кондратенко  
« 22 » декабря 2020 г.  
МП

## **Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 20**

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 20 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Положением об оплате труда работников, Уставом школы, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работающим.

1.4. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки, предоставляемые вышеперечисленной категории лиц в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося.

### 2. Условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется из Фонда Оплаты Труда, при наличии свободных денежных средств без ущерба для основной образовательной деятельности школы.

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- лечение сотрудников и их детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами (не чаще 1 раза в год);
- смерть работника, смерть близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и д. р.;
- тяжелое заболевание, затраты, на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (см. Налоговый кодекс РФ, ст.219), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения,

утвержденного Правительством РФ (см Постановление Правительства РФ от 26.06.2007 № 411) – по ходатайству профсоюзного комитета (не чаще одного раза в год);

- в связи с тяжелым материальным положением (не чаще одного раза в год);
- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка).

2.3 Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- работникам, уволенным из школы и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

2.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, определяется директором школы, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, может достигать до 100% оклада.

### 3. Порядок осуществления материальной помощи

3.1. Работники по установленной форме подают заявление на имя директора школы, где излагают основные причины для выделения материальной помощи, подтвержденные соответствующими документами (копиями документов).

3.2. Заявление рассматривается комиссией, протоколируется. При положительном решении директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

### 4. Срок действия, внесение изменений и дополнений в Положение

4.1. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в случае изменения финансового положения.

## Перечень приложений к коллективному договору

- 1). *Приложение №1 к коллективному договору.* Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 20 МО Темрюкский район;
- 2). *Приложение №2 к коллективному договору.* Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска);
- 3). *Приложение №3 к коллективному договору.* Положение об оплате труда;
- 4). *Приложение №1 к Положению об оплате труда МБОУ СОШ № 20.*; Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты);
- 5) *Приложение №2 к Положению об оплате труда.* Перечень и размеры применяемых доплат за счет стимулирующей части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс;
- 6) *Приложение № 3 к Положению об оплате труда.* Перечень доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего образовательную деятельность, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;
- 7) *Приложение № 4 к Положению об оплате труда.* Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).
- 8) *Приложение № 4 к коллективному договору.* Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности);
- 9) *Приложение № 5 к коллективному договору.* Соглашение по охране труда по улучшению условий труда работников МБОУ СОШ № 20 на 1 год;
- 10) *Приложение № 6 к коллективному договору.* ГРАФИК проведения специальной оценки условий труда в МБОУ СОШ № 20 на 2021 г.;
- 11) *Приложение № 7 к коллективному договору.* Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 12) *Приложение № 8 к коллективному договору.* Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;
- 13) *Приложение № 9 к коллективному договору.* Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года ;
- !4) *Приложение № 10 к коллективному договору.* Положение об оказании материальной помощи;