

Директор МБОУ СОШ № 20

И.К. Кондратенко

(подпись)

Ф.И.О.)

« 22» декабря 2023 г.

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации

Т.С. Вечко

(подпись)

Ф.И.О.)

« 22» декабря 2023 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №20
муниципального образования
Темрюкский район

на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании работников.
Протокол от 22.12.2023 № 9

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении 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. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

1.8. В соответствии со 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.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на **3 года с 22.12.2023 по 21.12.2026** 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 Социальный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Социального 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. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор 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 труда на рабочем месте;
- 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.

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

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

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

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.¹

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

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

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

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

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

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

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

-работнику при временном замещении (свыше 5 дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

² Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

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 с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам 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 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 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 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.

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

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

Условиями осуществления доплаты, определенной подпунктом 3.8.3. (осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией):

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

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с **частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60** Федерального

закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

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

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

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

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

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

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

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада один раз в квартал, в течение трех лет;

- 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 расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

3.9.5. 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)³.

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»).

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, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. 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

³ Статья 263.1 Трудового кодекса РФ

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;

-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
Педагог- библиотечарь	56 календарных дней
Социальный педагог	56 календарных дней
Старший вожатый	56 календарных дней
Учитель	56 календарных дней

№	профессия, должность	продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание (ненормированный рабочий день)
1	заместитель директора по АХР	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
2	Заместитель директора по УВР и ВР	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ
3	Директор	7 календарных дней	ст.119 ТК РФ

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).

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

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника 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 7 календарных дней;

- за стаж работы в организации (более 25 лет) - до 3 календарных 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;

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

4.2.3. 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 – 3*календарных дней*;
- 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*;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 *календарных дня*;
- работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования –1 календарный день за один отработанный день;

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

4.2.4. 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.

4.2.5. 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. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁴

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.

⁴ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

4.2.8. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы.

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 денежных средств на лицевые счета кредитной организации, указанные в заявлении работников.

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.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 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 № 4), разработанного на основании Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», 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.

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 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

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 планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.⁶

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

5.1.19. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на

⁵ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

⁶ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.⁷

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.

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление

⁷ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

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

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

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

актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

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

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

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

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

6.1.7. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере *3 000 рублей* (при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

6.1.8. Выплачивает материальную помощь в размере до *5 000 рублей*, проработавшему в организации 30 и более лет и пенсионерам, выходящим на пенсию (одноразово, при наличии средств из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.10. Оказывает материальную помощь в размере *5 000 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).

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

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

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

6.1.14. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый

отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный 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.

6.2.7. Способствовать:

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

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

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

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

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

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ;

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

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. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты –согласно законодательства РФ); 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. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. 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 один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности⁸ (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

8.3.5. 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):

⁸ Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В раздел «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнительный пункт об этом.

- 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).

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

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

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

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.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Положение об оплате труда.
4. 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).
5. Соглашение по охране труда.
6. График проведения специальной оценки условий труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
10. Положение об оказании материальной помощи.

Приложение №1

к коллективному договору
на 2023-2026г.

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета
Протокол №__9_ от «22» декабря 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 20
_____ Кондратенко И.К.
Приказ №_____ от « 22 » 12 2023 г

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Вечко Т.С.
«22» декабря 2023 года

Правила внутреннего трудового распорядка

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя

общеобразовательная школа № 20

муниципального образования Темрюкский район

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

1. 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)

2. 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. 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.
- медицинскую книжку;
- 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.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом ОУ; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией.

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

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. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пункте 1.12. настоящего Положения. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

2.12. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

2.17. 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.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

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

3.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 215 ТК РФ)**
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, 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.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- 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.

5. 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.

- 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. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и уход с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору на следующий учебный год.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно сложившимся в школе условиям труда. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ).

5.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК

РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

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

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

5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогического работника. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже четырёх раз в год.

5.12. 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.

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроком (занятий) без предварительного уведомления администрации Школы;
- г) курить в помещении школы.

5.14. Администрации школы запрещается:

а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

б) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

5.16. 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.

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

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

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

5.17.3. 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:

5.17.4. 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 (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.17.5. 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;

5.17.6. 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.

5.17.7. 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.

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

5.17.9. 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.

5.17.10. 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.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.19.1. 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.

5.19.2. 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.

5.19.3. 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.

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

6. 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. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

6.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

6.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

7. 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 профсоюза.

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.

8. Защита персональных данных работников и служебная тайна

8.1. В соответствии со ст. 3 Закона «О персональных данных», персональные данные - это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в т. ч. его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

8.2. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, касающаяся конкретного работника.

8.3. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Они указаны в Перечне сведений конфиденциального характера, утвержденном Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера" (СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1127). Директор МБОУ СОШ №20, получающий доступ к персональным данным работника, должен обеспечить конфиденциальность при обработке, передаче, хранении и использовании таких данных.

8.4. Лица, виновные в нарушении норм федерального законодательства, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работников

лица, несут дисциплинарную, административную, гражданскую или уголовную ответственность в соответствии с Федеральными законами.

8.5. Служебная тайна - информация, касающаяся деятельности МБОУ СОШ №20, ограничение на распространение диктуется служебной необходимостью.

8.6. Сведениями, составляющими служебную тайну, являются:

- персональные данные работника;
- приказы директора, касающиеся внутренней организации МБОУ СОШ №20 и предназначенные исключительно для служебного пользования работниками школы;
- информация, касающаяся частной жизни работников и учащихся, ставшей известной работникам в связи с должностными обязанностями.

8.7. Директор МБОУ СОШ №20 обязан обеспечить работникам школы возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими их права и обязанности.

8.8. В случае разглашения работником служебной тайны, ставшей известной ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9. Заключительные положения

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

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

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

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
_____ Т.С. Вечко
« 22 » декабря 2023г
МП

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
« 22 » декабря 2023 г.
МП

**Перечень профессий и должностей работников, которым
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день**

№	профессия, должность	продолжительность дополнительного отпуска	основание
1	Директор	7 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

Согласовано
Председатель ПК
_____ Т.С. Вечко
« 22 » декабря 2023г
МП

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
« 22 » декабря 2023 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», на основании постановлений от 18 ноября 2021 года № 1712, от 05.08.2021 года № 1148 «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»», на основании постановления № 1192 от 21.07.2022 Администрации Муниципального образования Темрюкский район «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений муниципального образования Темрюкский район», в соответствии с приказами министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 08.07. 2022 г. № 1366 «Об утверждении перечней основных направлений расходования и должностей работников, предусмотренных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 марта 2014 г. № 186 «Об утверждении Порядка предоставления из краевого бюджета субвенций бюджетам муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края на осуществление государственных полномочий в области образования», и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края!, от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определённых подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»; на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19.08.2022 года № 47-01-13-14233/22 «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего образования к началу учебного года»; в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" и в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.08.2022 года № 47-01-13-14372/22 «О введении должности Советника директора в штатные расписания»; На основании пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей», утвержденного Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117 по вопросу введения в штатное расписание образовательных учреждений должности «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее- Советник директора), письма заместителя главы(губернатора) Краснодарского края от 6 июля 2022 года №06-04-929/22 «О введении должности советника», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»; 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);

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – 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 :

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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 ($K_{пк\mu}$), 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 ФОТпр.

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

Конкретное значение коэффициента Г 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:

$$О = Стп \times Н \times Уп \times П \times Г$$

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:

$$Оп = Ом \times Кпк \times Дк, \text{ где}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Ом - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

Кпк - повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - 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. Оплата труда директора, заместителей директора, педагога-библиотекаря.

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

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

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

$O_p = O_n \times K_k$, где:

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

Критерий для установления кратности при определении должностных окладов руководителю учреждения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – численность учащихся, занимающихся в общеобразовательном учреждении по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

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

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

Оклады (должностные оклады) заместителя директора, заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) директора .

Оклад (должностной оклад) заместителя директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера определяется по формуле:

$O_{зр} = O_p \times \Pi$, где:

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

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

Π - процент от оклада (должностного оклада) руководителя.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты 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.

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

3.4. Оклады (должностные оклады) заместителя директора устанавливаются в размере 70–90% от оклада (должностного оклада) директора (П).

Оклад (должностной оклад) заместителя директора определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times П$, где:

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

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

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

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, 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.

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

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.

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2011 г. № 448-н в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановления Правительства РФ от 08. августа 2013 г № 678 об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которую включена должность педагога-библиотекаря. Внести изменения в штатное расписание, включить должность педагог-библиотекарь. 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.

Педагогическим работникам в МБОУ СОШ № 20 устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 4000(четыре тысячи) рублей.

Стимулирующая выплата устанавливается и 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. Классом – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них, классное руководство может быть возложено на одного работника с его письменного согласия в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Стимулирующая выплата педагогу, ведущему классное руководство в двух классах, рассчитывается за каждый класс отдельно.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников МБОУ СОШ № 20, ведущих учебные занятия в данном классе.

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

преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы

каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

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

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

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

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

4.3. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 4 к положению об оплате труда о доплатах и надбавках).

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;

0,05 - при наличии второй 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 вторую категорию – 5 %;

- 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.

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

4.5.1. Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования. Приказом директора школы с 1 октября 2023 года устанавливается выплата стимулирующего характера в отношении учителей в размере 8000 рублей, для остальных должностей из числа отдельных категорий работников школы в размере 3000 рублей в месяц (далее – выплаты) следующим категориям работников:

1). Учителя.

2). Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый,

концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

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

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

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

4.5.2. Выплаты производятся за счет муниципального бюджета муниципального образования Темрюкский район. Приказом директора школы с 1 октября 2023 года устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей (далее – выплаты) следующим категориям работников:

- Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

3). Условия осуществления выплат, определенных пунктом 4.5.1, 4.5.2 (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

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

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении, по должности или профессии, указанных в подпунктах 4.5.1, 4.5.2;

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

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

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

Занятие должности, указанной в подпунктах 4.5.1, 4.5.2, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

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

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.

Работникам может быть выплачена премия к праздничным и юбилейным датам в рамках премиального фонда.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Отнести к должностям педагогических работников, 3 квалификационного уровня с рекомендуемым повышающим коэффициентом к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы в размере 0,09 (базовый оклад - 8472 + (8472 рубля x 0,09) + 115 рублей = 9350 рублей).

3. Педагогическая нагрузка на ставку заработной платы, определяемая исходя из нормы часов в 36 часов в неделю, умноженная на размер ставки, включенной в штатное расписание.

4. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципального общеобразовательного учреждения распространяется на работников, занимающих должность - Советника директора Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).

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

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

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

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

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

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

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

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

Финансовое обеспечение деятельности Советника директора до предоставления муниципальному образованию Темрюкский район межбюджетных трансфертов из федерального бюджета с 1 сентября осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение

дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, посредством предоставления субвенций (далее – Субвенция на Госстандарт). После доведения лимитов бюджетных ассигнований до муниципального образования Темрюкский район на финансовое обеспечение деятельности Советника директора расход бюджетных ассигнований за счет Субвенции на Госстандарт приостанавливается и осуществляется за счет субсидии на иные цели, с возмещением произведенных расходов».

4.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Перечень должностей
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 (педпгог-библиотекарь, педагог – психолог, старшая вожатая, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования)	25%

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

№ п/п	Виды доплат	Размер в % или пов. коэф. к окладу	Критерии, периодичность
1	За ученную степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник образования», «Ветеран сферы воспитания», «Заслуженный учитель Кубани»;	Пов.коэф. 0,075 (7,5%)	Ежемесячно
2	За ученную степень доктора наук.	Пов.коэф. 0,15 (15 %)	Ежемесячно
3	Педагогическим работникам участвующим в учебном процессе устанавливается доплата за квалифицированную категорию от оклада:		
3.1	Вторая категория	5 %	Ежемесячно
3.2	Первая категория	10 %	Ежемесячно
3.3	Высшая категория	20 %	Ежемесячно

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

№ п/п	Доплата	Размер в % от оклада или рублях	Периодичность
Педагогические работники			
	Учителям за классное руководство в 1-11 классах	4000	Ежемесячно
1.	За заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, спортивным залом: - 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	1200	Ежемесячно
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%	1,4 четверть, лето.
3.	За проверку тетрадей - за регулярность, качество, эстетичность, объективность:		Ежемесячно
3.1.	-учителям начальных классов (за часы русского языка и математики)	20% от оклада	
3.2.	-учителям математики, русского языка и литературы,	20% от оклада	
3.3.	-учителям физики, химии, географии, истории, обществознания, биологии, иностранного языка, информатики, кубановедения, музыки	20% от оклада 10% от оклада	
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	1200	Ежемесячно
5.	За организацию работы школьного музея:		Ежемесячно
5.1	–поисковая работа.....	1200	
5.2	–проведение экскурсий.....	1200	
5.3	– обновление экспозиций.....	1200	
5.4	– инновационная работа.....	2000	

6.	За организацию работы по контентной фильтрации компьютерного оборудования образовательного учреждения	1200	Ежемесячно
7.	За организацию работы научного общества учащихся «Прометей» (старшие классы) «Умники и умницы» (начальные классы).....	1200 1200	Ежемесячно
8.	За консультирование и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми (по предоставлению подтверждений):		Ежемесячно
8.1	Русский язык, математика, информатика, обществознание (не менее 10 чел.)	2000	
8.2	Другие предметы (не менее 5 чел.)	600	
8.3	начальные классы.....	1000	
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	1200	Ежемесячно
10.	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	1200	Ежемесячно
11.	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс компьютерных технологий.	2000	Ежемесячно
12.	За информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	1200	Ежемесячно
13.	За ведение протоколов педагогического совета (качество, своевременность)	1200	Ежемесячно
14.	За экспериментальный характер учебно-воспитательной деятельности		Ежемесячно
14.1	В начальной школе.....	600	
14.2	В основной и средней	1200	
15.	За правовое обучение работников школы, решение социальных вопросов	1500	Ежемесячно
16.	За работу по охране прав детства в микрорайоне школы	1200	Ежемесячно
17.	За внедрение инновационных методов, использование компьютерных технологий, модифицированных программ, экспериментальную работу в учебно-воспитательном процессе.	2500	Ежемесячно
18.	За оформление информационных стендов разной направленности.	1200	Ежемесячно
19.	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков учителям физкультуры соответственно нагрузке (1 ставка, но не более 2000,00 руб.)	2000	Ежемесячно
20.	За организацию работы по охране труда участников образов. процесса.	2000	Ежемесячно
21.	За организацию работы по подготовке информации и данных для школьного сайта, подготовка методических материалов для родителей, педагогов и учащихся (выпуск печатных изданий)	1200	Ежемесячно
22.	За организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма среди учащихся (организация работы отряда ЮИД)	1200	Ежемесячно
23.	Организация работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составлению базы данных	1200	Ежемесячно

24.	За работу тьютера и руководителя метод. объединений учителей на муниципальном уровне	2000	Ежемесячно
25.	За обеспечение сохранности жизни и здоровья учащихся во время транспортировки (подвоз учащихся на занятия и вывоз обратно).	1200	Ежемесячно
26.	За работу по подготовке документов с пенсионным фондом, с органами пенсионного и социального страхования	2500	Ежемесячно
27.	За организацию работы по реализации оценки качества подготовки обучающихся в школе (КДР, ВПР и др. работы)	2000	Ежемесячно
28.	За оформление документов по кадрам, ведение личных дел военнообязанных, ведение школьного архива	2000	Ежемесячно
29.	За организацию воспитательной работы по военно-патриотическому воспитанию	2000	Ежемесячно
30.	Доплата за обучение на дому согласно Методике.	2500	Ежемесячно
31.	За внеурочную деятельность в классах, реализующих ФГОС	СТП х кол-во учащихся х кол-во часов х 4	Ежемесячно
32.	Сложность предмета		Ежемесячно
32.1	Русский язык, математика	1200	
32.2	Начальные классы.....	600	
33.	За работу, не входящую в должностные обязанности (подготовка и уборка оборудования при практических работах, учителям		Ежемесячно
33.1	химии, физики.....	1200	
33.2	биологии, информатики	1200	
34.	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).	1200	Ежемесячно
35.	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 независим о от количества обучающихся в классе	Ежемесячно
36.	За координацию работы автоматизированной системы управления (АИС) «Сетевой город»		Ежемесячно
36.1	1-4 классы	1200	
36.2	5-11 классы	2500	
37.	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками:		Ежемесячно
37.1	Оператору	3000	
37.2	Учителю, классному руководителю	1500	

38.	Педагогическим работникам за работу с документами, не входящими в должностные обязанности учителя: - за организацию аттестации педагогических работников; - за работу в статистических программах и заполнения отчётов ОО-1, ОО-2; - за организацию, проведение, сбор данных, загрузку, анализ внешних оценочных процедур (ВПР, КДР и т.д.) - за увеличение объёма работ по сотрудничеству с организациями и заключении/расторжения контрактов о совместной деятельности и закупках	До 70 %	Ежемесячно
39.	За работу по организации горячего питания среди учащихся	2500	Ежемесячно
40.	За руководство деятельности учащихся по подготовке зачётных проектов по ФГОС	2000	Ежемесячно
41.	Педагогическим работникам за организацию и систематическую работу с учащимися на Российских образовательных платформах «Сферум», «Моя Школа», ЕдуКонт», «ЯКласс», «Учи.ру»	2000	Ежемесячно
42.	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
43.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	2000	Ежемесячно
44.	Оплата за работу по введению ФГОС начального, основного и среднего образования. Критерии оценивания, расчёт оплаты: $Оп = СТП * Н * УД * К$		Ежемесячно
45.	Организация инновационной деятельности в воспитательном процессе и социального партнёрства (взаимодействие с другими организациями)	От 10% до 100%	Ежемесячно
46.	Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими или сетевыми органами управления образованием.	От 10% до 100%	Ежемесячно
47.	Совершенствование форм обучения и методов воспитания в учебном процессе образовательного учреждения	1500	Ежемесячно
48.	За работу с учебниками и сохранение библиотечного фонда (сохранность, обновление фонда, эстетичность, оформления и хранения, привлечение спонсорских средств)	3000	Ежемесячно
49.	Работа библиотеки как ШИБЦ школы	2000	Ежемесячно
50.	За напряжённость и интенсивность работы.	1000	Ежемесячно
51.	За работу с электронным каталогом учебной и художественной литературы	2500	Ежемесячно
52.	За пропаганду чтения как форму культурного досуга	2500	Ежемесячно
53.	За организацию и проведение бесед, обзоров, различных массовых мероприятий	2500	Ежемесячно
54.	Педагогу –библиотекарю за сохранность и работу с библиотечным фондом	2500	Ежемесячно

55.	Педагогическим работникам за дополнительную разработку документов и внедрение методик по инклюзивному образованию для лиц с ограниченными возможностями здоровья (СИПР, ИОМ, учебных планов обучающихся, ИАП, ИКР)	3000	Ежемесячно
56.	Педагогическим работникам за создание условий и обеспечение инклюзивного образованию лиц с ограниченными возможностями здоровья (обучающихся на дому с учетом особых образовательных потребностей)	1000	Ежемесячно
57.	Педагогическим работникам за реализацию цифровой трансформации системы образования	2000	Ежемесячно
58.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за расширенный объем работы по проведению дополнительных организационных мероприятий не предусмотренных дополнительных программ начального ,основного и среднего общего образования:	До 100 %	Ежемесячно
59.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за организацию сетевого взаимодействия	До 120 %	Ежемесячно
100.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за ведение информационной работы с обучающимися в рамках всероссийского проекта «Билет в будущее»	До 50%	Ежемесячно
101.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за ведение документации по проекту «Школьное инициативное бюджетирование»	До 50%	Ежемесячно
102.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за работу и ведение документации волонтерского центра «Данко»	До 50%	Ежемесячно
103.	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за работу и ведение документации по отряду юнармии «Отечество»	До 50%	Ежемесячно
Виды доплат для педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс (старшая вожатая, педагог – психолог, социальный педагог, педагог- библиотечарь, учитель- дефектолог, учитель-логопед)			
104.	За работу с опекаемыми детьми (качество и своевременность работы, отчётности, участие в семинарах, совещаниях по проблемам опеки и попечительства)	2000	Ежемесячно
105.	За работу с учащимися «группы риска», организацию работы совета профилактики	2000	Ежемесячно
106.	За ведение документальной отчётности	2000	Ежемесячно
107.	За участие в постоянных комиссиях и советах, необходимых для повышения качества организации учебно-воспитательного процесса	2000	Ежемесячно
108.	За организацию клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися.	2000	Ежемесячно
109.	За оформление информационных стендов разной направленности	1500	Ежемесячно

110.	За организацию профориентационной работы среди подростков	1500	Ежемесячно
111.	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков (пропорционально нагрузке) не более 1000,00руб.	1000	Ежемесячно
112.	За организацию горячего питания обучающихся и учителей	3000	Ежемесячно
113.	За оформление и регистрацию больничных листов сотрудников.	1500	Ежемесячно
114.	За организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма среди учащихся (организация работы ЮИД, ЮП)	1500	Ежемесячно
115.	За эффективность работы по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	1500	Ежемесячно
116.	За работу с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений.	2000	Ежемесячно
117.	За работу по изучению социального вопроса обучающихся и их родителей в микрорайоне школы.	2000	Ежемесячно
118.	Организация и проведение подворовых обходов в микрорайоне школы	2000	Ежемесячно
119.	За работу по предупреждению правонарушений среди учащихся и случаев их безнадзорности.	1000	Ежемесячно
120.	Социальному педагогу за сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения:	1000 2000	Ежемесячно
120.1	-наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах профилактического учета, своевременное выявление неблагополучия		
120.2	-качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета		
121.	Педагогу- психологу за организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса.	1200	Ежемесячно
Виды доплат учебно-вспомогательному персоналу (делопроизводитель)			
122.	За сложность и напряженность работы по сотрудничеству с МУЦБ, подготовке и доставке отчетов и документации в муниципальные соответствующие организации	2500	Ежемесячно
123.	За расширенный объем работы, осуществляющий с организациями по заключению договоров о совместной деятельности.	3500	Ежемесячно
124.	За сбор документов для первоначального приёма учащихся в школу	3000	Ежемесячно
125.	За организацию работы по пожарной безопасности, электробезопасности ОУ	3000	Ежемесячно
126.	За работу с электронной почтой	2500	Ежемесячно
127.	За работу по подготовке документов для пенсионного фонда, органов пенсионного и социального страхования	4000	Ежемесячно
128.	За оформление документов по кадрам	2000	Ежемесячно
129.	За ведение документальной отчётности	2000	Ежемесячно
130.	За ведение школьного архива	2000	Ежемесячно

131.	За работу по охране труда	4000	Ежемесячно
132.	За ведение личных дел военнообязанных	2000	Ежемесячно
133.	За работу по отправке и доставке заказной и ценной корреспонденции	1200	Ежемесячно
134.	Ведение документации, не входящей в должностные обязанности при наличии денежных средств	2000	Ежемесячно
135.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	3000	Ежемесячно
136.	За оформление и регистрацию больничных листов сотрудников.	2000	Ежемесячно
Вид доплат административно-управленческому персоналу (заместителям директора по УВР, УМР, ВР, АХР)			
137	Контроль за работой по профилактике наркомании среди учащихся (пропорционально нагрузке или отработанному времени)	2000,00 по методике	Ежемесячно
138.	Организация работы по предпрофильной подготовке учащихся, контроль за ведением деятельности коллектива по предпрофильному обучению.	2000	Ежемесячно
139.	Контроль за работой по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и своевременную сдачу отчетности по базе данных учащихся	1500	Ежемесячно
140.	За организацию работы над экспериментальным проектом (экспериментальная площадка)	1500	Ежемесячно
141.	Контроль за развитием системы организации школьного питания, медицинского обслуживания школьников	1500	Ежемесячно
142.	Контроль за организацией социально-оздоровительных программ, технологий	1500	Ежемесячно
143.	Контроль за ведением клубной, конкурсной работы с учащимися	1500	Ежемесячно
144.	За организацию работы по профориентации учащихся	3000	Ежемесячно
145.	Контроль за организацией работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составлению базы данных	2000	Ежемесячно
146.	Контроль за организацией работы по оценке качества подготовки обучающихся МБОУ СОШ №20	3000	Ежемесячно
147.	За создание системы мониторинга учебно-воспитательной работы в школе	2500	Ежемесячно
148.	За аналитический подход к планированию учебно-воспитательного и воспитательного процесса в школе.	2000	Ежемесячно
149.	За разработку и эффективную реализацию образовательной программы в школе	1500	Ежемесячно
150.	За работу по подготовке обучающихся и учителей к проведению государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА	3000	Ежемесячно
151.	За создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации.	1500	Ежемесячно
152.	За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления, совета Учреждения)	1500	Ежемесячно

153.	За работу с учителями школы по внедрению информационных технологий в образовательный процесс.	1500	Ежемесячно
154.	За работу в рамках мониторинга по оформлению наглядных отчётов (схемы, графики, таблицы)	1500	Ежемесячно
155.	За организацию работы по предупреждению ДДТТ	1500	Ежемесячно
156.	За обеспечение выполнений требований правил пожарной электробезопасности в школе.	3000	Ежемесячно
157.	За обеспечение охраны школы в период образовательного процесса и во внеурочное время.	1200	Ежемесячно
158.	За обеспечение контрольно - пропускного режима в школе	1200	Ежемесячно
159.	За обеспечение системы работы по охране труда и технике безопасности	1200	Ежемесячно
160.	За сложность и напряженность работы по сотрудничеству с МУЦБ, подготовке и доставке отчетов и документации в муниципальные соответствующие организации	2000	Ежемесячно
161.	За расширенный объем работы, осуществляющий с организациями по заключению договоров о совместной деятельности.	2000	Ежемесячно
162.	За организацию работы по пожарной безопасности, электробезопасности ОУ	2000	Ежемесячно
163.	За обеспечение выполнения антитеррористической безопасности в школе.	3000	Ежемесячно
164.	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
165.	Ведение документации, не входящей в должностные обязанности при наличии денежных средств	2500	Ежемесячно
166.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	2000	Ежемесячно
167.	За эффективную организацию и систематическую работу на Российских образовательных платформах «Сферум», «Моя Школа», ЕдуКонт», «ЯКласс», «Учи.ру»	3000	Ежемесячно
168.	За эффективную организацию работы на Российской образовательной платформе «Навигатор»	2500	Ежемесячно
Виды доплат младшему обслуживающему персоналу (уборщикам служебных помещений, рабочему по обслуживанию здания и помещения, гардеробщику)			
169.	За работу по ремонту водопроводной и канализационной системы	1500	Ежемесячно
170.	За работу по озеленению и художественно-эстетическому оформлению		Ежемесячно
170.1	• школьного помещения –	1500	
170.2	• пришкольного участка –	1500	
171.	За увеличение объема работы в осенне-зимний период (подрезка деревьев, рыхление клумб, уборка снега, льда) дворнику, уборщикам служебных помещений, сторожам.	6000	Ежемесячно
172.	За работу по обеспечению исправного технического оборудования школы	2000	Ежемесячно
173.	За косметический ремонт помещения школы в течение года (уборщикам служебных помещений и дворникам за побелку, покраску внутренних помещений школы)	2000	Ежемесячно

174.	За расширение зоны обслуживания	6000	Ежемесячно
175.	За соблюдение санитарно-гигиенических норм в школе	1500	Ежемесячно
176.	За увеличение объёма работы в осенне-весенний период дворнику, уборщикам служебных помещений	1500	Ежемесячно
177.	Гардеробщику за напряжённый режим работы в условиях обслуживания учащихся за короткий промежуток времени.	1500	Ежемесячно
178.	За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (сторожам-вахтёрам – пропускной режим в субботу и воскресенье)	1500	Ежемесячно
179.	За увеличение объёма работ, не входящих в должностные обязанности (за погрузочно-разгрузочные работы)	1500	Ежемесячно
180.	За напряжённость работы в зимний период (сезонно) (рабочему по комплексному зданию)	3000	Ежемесячно

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

4. Работникам может быть выплачена премия к праздничным и юбилейным датам в рамках премиального фонда.			
Педагогические работники			
Учебно-воспитательная работа, итоговая аттестация			
	Основания для премирования	Сумма в руб.	периодичность
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества знаний по предмету		
1.1	- повышение качества обучения по предмету на 5 % по итогам четверти	1000 руб.	Ежеквартально
1.2	- повышение качества обучения по предмету на 10 % по итогам четверти	1500 руб.	
1.3	- повышение качества обучения по предмету на 15 % по итогам четверти	2000 руб.	По результатам проведения
1.4	- стабильность качества обучения	1 000 руб.	
1.5	- высокие результаты внешних диагностических контрольных срезов по предметам	1000 руб.	По итогам полугодия
1.6	- в 1-4 классах техника чтения и понимание прочитанного: - соответствует норме у всех учащихся класса; - у 50 % учащихся выше нормы. Вычислительные навыки: - соответствуют норме у всех учащихся класса; - у 50 % учащихся выше нормы.	1500 руб. 1500 руб.	
2.	За систематическое использование на уроках информационно-коммуникационных технологий по предмету и внеклассной работе, результативность использования ИКТ в ОП:		Ежеквартально
2.1	- участие в конференциях в режиме ON-line	2000	
2.2	- использование в ОП электронных УМК самостоятельно разработанных	1500	
2.3	- использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (до 70%)	2500	
2.4	- использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	1500	
2.5	- наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	1500	
3.	Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня (за 1 уч-ся)		
3.1	• районный.....	1500	
3.2	• зональный.....	2000	
3.3	• краевой.....	2500	
3.4	• федеральный.....	3000	

4	Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ учителями русского языка и математики:		По итогам года
4.1	- 100 % -ая обученность	2000 руб.	
4.2	- средний балл равен среднему баллу по району;	3000 руб.	
4.3	- выше среднего балла по району от 0 % до 20 %	3500 руб.	
5.	Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ учителями биологии, химии, физики, истории, литературы, английского языка, ИВТ, обществознания, географии (100 % -ая обученность):		По итогам года
5.1	- равно среднему баллу по району;	1000-00	
5.2	- выше среднего балла по району от 0 % до 20 %;	1500-00	
5.3	- выше среднего балла по району от 21 % до 40 %;	2000-00	
5.4	- выше среднего балла по району от 41 % и выше.	2500-00	
6.	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (справка)	1500	По итогам года
7	Выбор выпускниками сдачи экзаменов в форме ОГЭ, кроме русского языка и математики (100 % -ая обученность, качество более 60 %) за каждый предмет:		По итогам года
7.1	- до 10 % выпускников;	1000руб.	
7.2	- от 11 % до 20 % выпускников;	1200руб.	
7.3	- от 21 % до 30 % выпускников;	1500руб.	
7.4	- от 31 % выпускников и выше.	1700руб.	
8.	За получение выпускником максимального балла по предмету (за каждого ученика):		По итогам года
	- на ЕГЭ	5000-00	
	- на ОГЭ	2500-00	

9.	Участие во Всероссийской олимпиаде школьников. Подготовка призеров олимпиад: - количество участвующих в олимпиаде на уровне образовательного учреждения по каждому предмету 3 и более обучающихся (результативность участия: 50 % и более 50% баллов от общей суммы); - за каждого победителя и призёра на уровне образовательного учреждения:		По мере проведения олимпиад
9.1	1 место	300 руб.	
9.2	2 место	200 руб.	
9.3	3 место	100 руб.	
	- на муниципальном уровне:		
9.4	Победитель	3000руб.	
9.5	Призер	2000руб.	
9.6	1 место	3000 руб.	
9.7	2 место	2000	
9.8	3 место	1000руб.	
	- на зональном уровне:		
9.7	Победитель	4000руб.	
9.8	Призер	3000руб.	
9.9	1 место	4000 руб.	
9.10	2 место	3000 руб.	
9.11	3 место	1500руб.	
	- на региональном уровне (Российских олимпиадах):		
9.12	Победитель	5000руб.	
9.13	Призер	3500руб.	
9.14	1 место	5000	
9.15	2 место	3500	
9.16	3 место	2500	
10	Проведение открытых уроков, мастер – классов на высоком методическом уровне в рамках дней открытых дверей, планов МО при наличии письменных положительных отзывов:		Ежеквартальн о
10.1	- на уровне школы	1000	
10.2	- на уровне района	1500	
10.3	- на уровне края	2000	
11.	За консультирование и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, на высоком уровне (в одном классе)	1500	Ежеквартально
12.	За организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций на высоком уровне	1500	Ежеквартально
13.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества:		Ежеквартально
13.1	В классе.....	1000	
13.2	В параллели.....	1500	
13.3	Более 1 параллели.....	2000	

14.	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		Ежеквартально
14.1	• школьном уровне	1000	
14.2	• муниципальном уровне	1500	
14.3	• региональном уровне	2000	
15.	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками		
15.1	Оператор	3000	
15.2	Учитель, классный руководитель	2500	
16.	За коррекционную работу со слабоуспевающими учащимися (начальная школа)	1500	
Научно-исследовательская, экспериментальная, проектная деятельность, методическая работа			
17	Представление собственного педагогического опыта в виде устной презентации:		Ежеквартально
17.1	- на уровне общеобразовательного учреждения;	600руб.	
17.2	- на уровне муниципалитета;	900руб.	
17.3	- на уровне региона;	1200руб.	
17.4	- на уровне России.	1500руб.	
18	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), подготовка материала и выступление на МО, конференции, семинаре		Ежеквартально
18.1	- на уровне школы	500 руб.	
18.2	- на уровне района	1000 руб.	
18.3	- на уровне края	2000 руб.	
18.4	- на уровне России	3000 руб.	
19.	За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов, апробация новых технологий		
19.1	• районный.....	1000	
19.2	• Краевой.....	1500	
19.3	• Федеральный.....	2000	
20.	За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ(за 1 работу)	1000	
21.	Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий - использования на уроках метода защиты проектов (более 30%)	1000	
21.1	• Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на школьном уровне	1000	
21.2	• муниципальном уровне	1500	
21.3	• региональном уровне	2000	

22	Победителям и участникам конкурса «Учитель года», «Лучший классный руководитель», «ПНПО» и других профессиональных конкурсах:		По итогам конкурса
22.1	- в зоне	2000	
22.2	- в районе	3000	
22.3	- в крае	5000	
22.4	- участник конкурса	2000	
23.	Результативность исследовательской деятельности учителя		По итогам конкурса
23.1	- Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	1000	
	- Наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей		
23.2	• школьного уровня	1000	
23.3	• Муниципального уровня	1500	
23.4	• Регионального уровня	2000	
24.	Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет	1500	
25.	За активное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов по предмету, воспитательной работе и т. д.		По итогам конкурса
25.1	• школьных.....	1000	
25.2	• муниципальных	1500	
25.3	• Региональных	2000	
26.	Победителям и призерам профессиональных конкурсов, конкурсов методических материалов по предмету, воспитательной работе		По итогам конкурса
26.1	• Школьных	1000	
26.2	• Муниципальных	1500	
26.3	• Региональных.....	2000	
27	Участие обучающихся в исследовательской, проектной и реферативной деятельности:		В течение учебного года
	- учебные проекты, рефераты, исследования, выполненные под руководством учителя:		
27.1	- за каждый проект по предмету;	500 руб.	
27.2	- за каждый межпредметный проект;	1000 руб.	
	- проекты, представленные для публичной защиты		
	- на уровне общеобразовательного учреждения:		
27.3	1 место (Победитель)	2000руб.	
27.4	2 место (Призер)	1500руб.	
27.5	3 место	1000руб.	
	- на уровне муниципалитета:		
27.6	1 место (Победитель)	2500руб.	
27.7	2 место (Призер)	2000руб.	
27.8	3 место	1500руб.	
	- на уровне региона:		
27.9	1 место (Победитель)	3000руб.	
27.10	2 место (Призер)	2500руб.	
27.11	3 место	2000руб.	
	- на уровне России:		
27.12	1 место (Победитель)	3500руб.	
27.13	2 место (Призер)	3000руб.	
27.14	3 место	2500руб.	

28.	За публикации на		
28.1	• школьном сайте	1000	
28.2	• сайтах регионального, федерального уровней	1500	
29.	Участие команды в конкурсах, фестивалях, смотрах, спортивных соревнованиях и состязаниях:		В течение учебного года
	- на уровне образовательного учреждения:		
29.1	Победитель	1000 руб.	
29.2	Призер	500 руб.	
29.3	1 место	1000руб.	
29.4	2 место	800руб.	
29.5	3 место	500руб.	
	- на муниципальном уровне:		
29.6	Победитель	1500 руб.	
29.7	Призер	1000 руб.	
29.8	1 место	1500руб.	
29.9	2 место	1000руб.	
29.10	3 место	800руб.	
	- на зональном уровне:		
29.11	Победитель	2000руб.	
29.12	Призер	1500руб.	
29.13	1 место	2000руб.	
29.14	2 место	1500руб.	
29.15	3 место	1300руб.	
	- на региональном уровне:		
29.16	Победитель	3000 руб	
29.17	Призер	2500 руб.	
29.18	1 место	3000руб.	
29.19	2 место	2500руб.	
29.20	3 место	2000руб.	
	Примечание: если команду подготовили несколько преподавателей, то поощрение делится пропорционально количеству преподавателей.		
30.	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	1500	В течение учебного года
31.	Проведение предметных недель с охватом обучающихся		В течение учебного года
	-менее 50%	1500	
	-более 51 %	2000	
Работа классных руководителей			
32.	За охват учащихся горячим питанием		В течение учебного года
32.1	• 60%-79%	1500	
32.2	• 80%		
	99%.....	2000	
32.3	• 100%.....	2500	
33.	За снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, снятие с учета по исправлению		В течение учебного года
	1 человек	1000	

34.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: туристические походы, поездки (1 мероприятие).	1000 руб.	Ежемесячно
35.	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.	1000руб	Ежемесячно
36.	Пропаганда приоритетов закона «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае» на высоком уровне:		Ежемесячно
36.1	- отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон 1539 КЗ	1000	
36.2	- организация участия родителей в реализации Закона КК	1500	
37.	Охват от 80-100 % учащихся класса досугом и управляемой занятостью в кружках и секциях дополнительного образования, Всекубанской спартакиады школьников, различных детских объединениях	1500	В течение учебного года
38.	Организация работы с неблагополучными семьями (проведение школьных рейдов, участие в работе мобильных групп)	2000 руб.	Ежемесячно
39	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек на уровне школы, станицы		Ежемесячно
39.1	- на уровне школы	500 руб.	
39.2	- на уровне станицы	1000 руб.	
За общественную работу			
40	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (по результатам анкетирования и тестирования):		Ежемесячно
40.1	- на уровне общеобразовательного учреждения;	500-00	
40.2	- на уровне муниципалитета;	1000-00	
40.3	- на уровне региона;	1500-00	
40.4	- на уровне России.	2000-00	
41.	За общественную работу (проведение профессиональных праздников, поездок, оформление стендов по профсоюзной работе и т.д. – по информации профкома)	1500	В течение учебного года
42.	За активное участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях в составе команд трудового коллектива	1500	В течение учебного года
43.	За организацию жизнедеятельности общешкольного коллектива на основе взаимодействия с общественными и социальными структурами на высоком методическом уровне	1500	В течение учебного года
44.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: туристические походы; поездки	1500	В течение учебного года
45.	Низкие показатели(ниже среднего по школе) пропусков учащимся учебных занятий без уважительных причин	1 000	Ежеквартально
46.	Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе.	2000 руб.	Ежемесячно
47.	За образцовое содержание кабинета по итогам смотра-конкурса кабинетов	1000 руб.	Ежеквартально
За другую работу			

48.	За отсутствие обоснованных обращений (жалоб) учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуации (при их наличии)	1500	В течение учебного года
49.	За организацию качественного учёта детей школьного возраста.	1500	2 раза в год (сентябрь, апрель)
50.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	1500	В течение учебного года
51.	За высокий уровень организации внешкольных мероприятий для учащихся	1500	
52.	За обслуживание школьной аппаратуры и музыкальное сопровождение школьных вечеров.	1500	Ежеквартально
53.	Учителю информатики за организацию использования мультимедийного оборудования в учебном процессе, организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий	3000	Ежемесячно
54.	За разработки и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, физического, духовного возрождения исторических событий		В течение учебного года
54.1	• школьный уровень.....	1000	
54.2	• муниципальный.....	1500	
54.3	• региональный	2000	
55.	За высокие показатели на военно-полевых сборах	2500	
56.	За освещение учебно-воспитательного процесса в СМИ	1000	
57.	За качественную организацию летней оздоровительной кампании:		По итогам лета
57.1	- воспитателям.	1500	
57.2	- руководителям площадок.	3000	
58.	За проведение системы мероприятий высокого качества по пропаганде здорового образа жизни	1500	В течение учебного года
59.	За организацию туристско-краеведческой работы на высоком уровне	1500	В течение учебного года
60.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1500	В течение учебного года
61.	За качественное дежурство учителя по школе, в столовой	1500	Ежемесячно
62.	За организацию отдыха и оздоровления учащихся в каникулярное время:		По итогам лета
62.1	- за организацию занятости воспитанников на высоком уровне	2000	
62.2	- за обеспечение максимальной безопасности воспитанников	1500	
62.3	- за организацию и проведение экскурсионной, туристско-краеведческой работы на высоком уровне	1500	
62.4	- за организацию трудоустройства несовершеннолетних	2000	
62.4	- за проведение массовых мероприятий высокого уровня	1500	
63.	Подготовка учреждения к новому учебному году	2000 руб.	По итогам года
64.	Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведение личных дел и т.д.) по итогам четверти	2000 руб.	Ежемесячно

65.	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	1500	Ежемесячно
66	Положительная динамика по охране труда и технике безопасности: -организация обучения работников и учащихся по охране труда на высоком уровне -ведение документации по охране труда на высоком уровне	2000	Ежемесячно
67	За реализацию программы развития массового спорта на Кубани на высоком уровне (спортивный клуб, спортивный класс), пропорционально учебной нагрузке или отработанному времени	3000	Ежемесячно
68.	За ведение документации Совета Учреждения на высоком уровне	2000	Ежемесячно
69.	За организацию работы школьной ПМПК на высоком уровне	1500	Ежемесячно
70.	За работу по подготовке документов с пенсионным фондом, с органами пенсионного и социального страхования	3000	Ежемесячно
71.	За организацию работы по оценке качества обучающихся МБОУ СОШ №20	2500	Ежемесячно
72.	Участие в работе по проведению итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ (руководителям ППЭ и представителям ТЭК).	3000руб.	По итогам года
73	Участие в работе территориальных экзаменационных комиссий в период ОГЭ.	1000руб.	По итогам года
74	Работа организаторами на ОГЭ (за 1 экзамен).	500руб.	По итогам года
75.	За художественное оформление школы на высоком уровне	1000	Ежемесячно
76.	За соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	1500	Ежемесячно
77.	За организацию разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности	1000	Ежемесячно
78.	За достижение высоких результатов в работе с детьми-инвалидами	1500	Ежемесячно
79.	За повышение квалификационной категории на более высокую (единовременная выплата)	3000	Единовременн о
80.	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства школы:		В течение года
80.1	- оформление аттестатов (11 класс);	1000	
80.2	работа в комиссии по проверке олимпиадных работ:		
80.3	-на уровне школы	500.	
	- на уровне района	1000	
	работа в комиссии по проверке контрольно-диагностических работ по учебным предметам (1-разовое участие)		
80.4	- на уровне школы	500руб.	
80.5	- на уровне района	1000руб.	
80.6	работа в комиссии по проверке работ пробных ОГЭ и ЕГЭ(в зависимости от предмета и сложности работы)	1000 руб.- 1000руб.	

81.	За качественную организацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	До 100%	Ежемесячно при дистанционном обучении
82.	-Учителям начальной школы, среднего и старшего звена за эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное проведение уроков в режиме –онлайн и – офлайн.	7000	Ежемесячно при дистанционном обучении
83.	Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ.	3000	Ежемесячно при дистанционном обучении
84.	Учителям начальной школы, среднего и старшего звена за своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде	7000	Ежемесячно при дистанционном обучении
85.	Обеспечение дистанционного обучения (разработка и подбор учебных материалов, заданий, форм контроля)	7000	Ежемесячно при дистанционном обучении
86.	Обмен учебной информацией с обучающимися путём установленных каналов дистанционного обучения	6000	Ежемесячно при дистанционном обучении
87..	Осуществление текущего контроля на основании сбора и анализа результатов домашней работы обучающихся: - в автоматическом режиме - - в ручном –	6000 7000	Ежемесячно при дистанционном обучении
88.	Проведение уроков в режиме видеоконференции с использованием дистанционных технологий.	7000	Ежемесячно при дистанционном обучении
89.	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	6000	Ежемесячно при дистанционном обучении
90.	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов.	3500	Ежемесячно при дистанционном обучении
91.	Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	6000	Ежемесячно при дистанционном обучении
92.	Организация активного участия учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействие с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями	6000	Ежемесячно при дистанционном обучении

93	Организация внеурочной деятельности с использованием дистанционных технологий.	6000	Ежемесячно при дистанционном обучении
94	За организацию и проведение консультаций в 9-х, 11-х классах в дистанционном режиме, с использованием электронного обучения	3500	Ежемесячно при дистанционном обучении
95	За организацию работы с детьми ОВЗ и инвалидами в дистанционном режиме с использованием электронных технологий	3500	Ежемесячно при дистанционном обучении
96.	За организацию и проведение консультаций в 9-х, 11-х классах в дистанционном режиме, с использованием электронного обучения	3500	Ежемесячно при дистанционном обучении
97.	За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	3500	Ежемесячно при дистанционном обучении
98.	За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учёта, в период дистанционного обучения	3000	Ежемесячно при дистанционном обучении
99.	За качественную организацию воспитательной работы в период дистанционного обучения	2500	Ежемесячно при дистанционном обучении
100.	Доплата за ведение документации совета учреждения при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
101.	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
102	Председателю профсоюзной организации учреждения при наличии денежных средств	2000	Ежемесячно
103.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности:		По итогам года
103.1	- школьный уровень	6000	
103.2	- муниципальный уровень	7000	
103.3	- региональный уровень	8000	
104.	Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)	8000	По итогам года
105.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отчеты, поручения администрации)	6000	По итогам года

106.	Педагогическим работникам за работу с документами, не входящими в должностные обязанности учителя: - за организацию аттестации педагогических работников; - за работу в статистических программах и заполнения отчётов ОО-1, ОО-2; - за организацию, проведение, сбор данных, загрузку, анализ внешних оценочных процедур (ВПР, КДР и т.д.) - за увеличение объёма работ по сотрудничеству с организациями и заключении/расторжения контрактов о совместной деятельности и закупках	6000 6000 6000 6000	По итогам года
107.	За качественную организацию питания в школе, ответственному по питанию.	4000	Ежемесячно
108.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	1500	Ежемесячно
	Заместители директора по УВР, УМР, ВР, АХР		Ежемесячно
109.	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	2000	Ежемесячно
110.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1500	Ежемесячно
111.	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1500	Ежемесячно
112.	За качественную организацию работы детской общественной организации, НОУ, школьного спортивного клуба.	1500	Ежемесячно
113.	За организацию и проведение общешкольных мероприятий на высоком методическом уровне	1500	Ежемесячно
114.	За выполнение задач особой важности и сложности	7000	Ежемесячно
115.	За своевременное и качественное предоставление отчётности	1500	Ежемесячно
116.	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	1500	Ежемесячно
117.	За качественное ведение документации в учебно-воспитательном процессе.	1500	Ежемесячно
118.	За отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2000	Ежемесячно
119.	За высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся.	1500	Ежемесячно
120.	За высокий уровень работы по недопущению пропусков учебных занятий без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	1000	Ежемесячно
121.	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (экстернат, обучение больных детей на дому и др.)	1500	Ежемесячно
122.	За развитие договорных связей школы с учреждениями дополнительного образования, с Вузами и Сузами.	1000	Ежемесячно
123.	За эффективную организацию внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	1500	Ежемесячно
124.	За эффективную работу с обучающимися, состоящими на КДН и внутришкольном контроле.	2000	Ежемесячно

125.	За высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений, совершённых обучающимися школы.	1000	Ежемесячно
126.	За работу по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учёта системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью.	1000	Ежемесячно
127.	За работу с семьями, находящимися в трудных жизненных ситуациях	1000	Ежемесячно
128	За качественную работу по внедрению информатизации в учебно-воспитательный процесс	15000	Ежемесячно
129	За работу с учителями школы по внедрению информационных технологий в образовательный процесс	2000	Ежемесячно
130.	За качественное оформление документации по вопросам безопасности.	1500	Ежемесячно
131.	За привлечение спонсорских средств.	1000	Ежемесячно
132	За работу в социуме, организациями, коммунальными службами, предпринимателями по содержанию и ремонту школьного здания.	1500	Ежемесячно
133.	За соблюдение теплового и светового режимов	1500	Ежемесячно
134.	За контроль и учёт за расходом электроэнергии, воды и тепла.	1500	Ежемесячно
135.	За организацию и проведение открытых, методических дней школы.	1500	Ежемесячно
136.	Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора	2000	Ежемесячно
137.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2000	Ежемесячно
138	За сложность и увеличение объёма работы в период начала и окончания учебного года, переводных и выпускных экзаменов.	3000	Ежемесячно
139.	За результативность ЕГЭ , ГИА	2500 3000 3500	Ежемесячно
139.1	– не ниже районного (1класс).....		
139.2	– предметы по выбору (2000/Р х N, где Р –количество учащихся в классе, N– количество учащихся, сдавших экзамен не ниже районного)		
139.3	– не ниже регионального (1 класс).....	3000	Ежемесячно
139.3	– предметы по выбору (2500/Р х N, где Р –количество учащихся в классе, N– количество учащихся, сдавших экзамен не ниже краевого)	3500	
140.	За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению директора по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования и помещений школы	2400 руб.	Ежемесячно
141.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	2400 руб.	Ежемесячно
142.	Высокое качество подготовки в организации ремонтных работ.	1500 руб.	Итог года
143.	Обеспечение сохранности материальных ценностей и высокий уровень ведения их учета.	2000руб.	Ежемесячно
144.	Своевременное и качественное ведение документации.	1000руб.	Ежемесячно
145.	Своевременное и качественное внесение данных в систему ЕГИССО.	2000 руб.	Ежемесячно

146.	Своевременное и качественное внесение данных в систему ФРДО.	2000 руб.	По мере внесения
147.	Своевременное и качественное внесение данных в систему дополнительного образования детей и взрослых «Навигатор»	2000руб.	Ежемесячно
148.	Результативность коррекционно – развивающей работы с учащимися (рост показателей обученности).	1000 руб.	Ежемесячно
149.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	1000 руб.	Ежемесячно
	Педагог-психолог, социальный педагог, старшая вожатая, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед		
150.	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	2000	Ежемесячно
151.	За успешную работу с детьми, требующими повышенного индивидуального внимания	2000	Ежемесячно
152.	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	2000	Ежемесячно
153.	За активное участие в проведение семинаров, конференций, соревнований и других мероприятий: • на базе школы..... • муниципального уровня..... • регионального уровня	1500 2000 2500	Ежемесячно
154.	За эффективную работу по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации	2000	Ежемесячно
155.	За высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесс школе.	1500	Ежемесячно
156.	За создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»	2000	Ежемесячно
157.	За эффективную работу по изучению социального вопроса обучающихся и их родителей в микрорайоне ОУ.	2000	Ежемесячно
158.	За ведение документации и отчётности в лагере дневного пребывания и лагеря труда и отдыха на высоком уровне.	2000	Ежемесячно
159.	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий	2000	Ежемесячно
160.	За высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления	2000	Ежемесячно
161.	Совместная работа по организации и проведению мероприятий с учителями и классными руководителями	2000	Ежемесячно
162.	За качественное и своевременное оформление тематических выставок.	2000	Ежемесячно
163.	За активное участие в конкурсах • общешкольных • районных • региональных	2000 2500 3000	Ежемесячно
164.	За качественное и своевременное выполнение плана работы библиотекаря	3000	Ежемесячно
165.	За организацию читательской активности обучающихся	2500	Ежемесячно
166.	За пропаганду чтения как формы культурного досуга	2500	Ежемесячно
167.	За своевременное и качественное выполнении отчётов	2500	Ежемесячно

168.	За образцовое ведение документации	3000	Ежемесячно
169.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	3000	Ежемесячно
160.	За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	2500	Ежемесячно
161.	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	3000	Ежемесячно
150.	Педагогу – психологу за психолого-педагогическое сопровождение, ведение документации предпрофильной подготовки.	2000 руб.	Ежемесячно
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, сторож, рабочий по обслуживанию здания и помещений, гардеробщик, дворник)			
151.	За оказание помощи в организации и проведении мероприятий -школьного..... -районного -краевого уровня.....	1500 2000 3000	Ежемесячно
152.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	2500	Ежемесячно
153.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	6000	Ежемесячно
154.	За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	3000	Ежемесячно
155.	За эффективное и досрочное выполнение задания	2500	Ежемесячно
156.	За выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	3500	Ежемесячно
157.	За качественный ремонт и подготовку кабинетов к новому учебному году	2500	Ежемесячно
158.	За качественное проведение генеральных уборок	2500	Ежемесячно
159.	За общественную работу.	2500	Ежемесячно
160.	Дворникам за сложность, напряженность и расширенный объём работы в зимнее время. (уборка снега, льда)	3000	Ежемесячно
161.	Благоустройство пришкольной территории	2000	Ежемесячно
162.	За расширение зоны обслуживания	6000	Ежемесячно
163.	За содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	2500	Ежемесячно
164.	За проведении работ по кронированию и обрезке зелёных насаждений в школе, покосу травы и др.	3000	Ежемесячно
165.	За отсутствие дорожно-транспортных происшествий и замечаний	3000	Ежемесячно
166.	За озеленение, эстетическое оформление помещений, проведение ежемесячных генеральных уборок, содержание в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	2000 руб.	Ежемесячно
167.	За высокую культуру труда	2500	Ежемесячно
168.	За качественное проведение текущего ремонта	2500	Ежемесячно
169.	За высокий уровень исполнительской дисциплины.	1000 руб.	Ежемесячно

170	За поддержку в исправном состоянии замков, стекол, раковин, санузлов, кранов (рабочий)	800 руб.	Ежеквартальн о
171	Качественное проведение текущего ремонта.	3000руб.	По итогам года
172	Подготовка школы к новому учебному году.	3000руб.	По итогам года
Учебно–вспомогательный персонал (делопроизводитель)			
173.	За активное участие в конкурсах • общешкольных • районных • региональных	2000 2500 3000	Ежемесячно
174	За своевременное и качественное выполнении отчётов	3500	Ежемесячно
175	За образцовое ведение документации	3000	Ежемесячно
176	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	3000	Ежемесячно
177	За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	3500	Ежемесячно
178	За сложность и напряжённость режима работы в начале учебного года, календарного года	4000	Ежемесячно
179	Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение школьной документации)	3500	Ежемесячно
180	Работа со школьным сайтом и электронной почтой	2500	Ежемесячно
181	Выборному органу профсоюзной организации учреждения при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
182	За качественную организацию воспитательной работы в период дистанционного обучения	2000	Ежемесячно
183	Ответственному за ведение и своевременное обновление ЕГИССО при наличии денежных средств	1500	Ежемесячно
184	За дополнительное выполнение объема работ пропорционально отработанному времени	2000 руб.	Ежемесячно
185	За своевременное качественное оформление отчетной документации , ведение банка данных учащихся	1000 руб.	Ежеквартальн о
186	Оперативное и качественное выполнение заданий по поручению руководства школы, увеличение объёма и срочности выполняемых работ (по итогам месяца).	1000руб.	Ежемесячно
187	Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение школьной документации).	2000руб.	Ежемесячно
188	Развитие и укрепление учебно-материальной базы, качественная ее подготовка к новому учебному году.	1000руб.	По итогам года
189	Напряжённость и интенсивность труда (при наличии экономии).	1000руб. – 3000руб.	В течение года
190	За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с достижением пенсионного возраста.	4500 руб.	По достижению пенсионного возраста
191	За работу в чрезвычайных ситуациях (в случае возникновения чрезвычайной ситуации)	1000 руб. за день	В случае возникновени я ЧС

192	За наличие ведомственных наград, званий, знаков отличия («Почетный работник общего образования», «Грамота Министерства образования РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Почётный работник воспитания и просвещения», «Почётная грамота Министерства просвещения РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования»).	400 руб.	Ежемесячно
192	За организацию работы с родителями и оформление документов для предоставления в районную ПМПК	1000 руб. за 1 чел.	Ежемесячно.
193	Высокий уровень организации работы с допризывной молодежью.	1000руб.	Ежемесячно
Критерии оценки качества профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями :			
193.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках:		Разово по факту участия
193.1	- на муниципальном уровне (победитель/призер)	2000руб.	
193.2	- на региональном уровне (победитель /призер)	2500руб.	
193.3	- на федеральном уровне (победитель/ призер)	3000руб.	
194.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности:		Разово по факту участия
194.1	- школьный уровень	1000руб.	
194.2	- муниципальный уровень	2000руб.	
194.3	- региональный уровень	3000руб.	
195.	Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)	1500руб.	Разово по факту участия
196.	Отсутствие несовершеннолетних, нарушивших Закон КК-1539	1500руб.	Ежемесячно
197	Отсутствие несовершеннолетних, совершивших преступление или правонарушение;	1500руб.	Ежемесячно
198	Количество (более двух) адресных рекомендаций для классных руководителей по повышению эффективности воспитательной работы с классным коллективом	1500руб.	Ежемесячно
199.	Наличие публикаций в СМИ по вопросам деятельности Советника	1500руб.	Ежемесячно
200.	Реализация плана воспитательной работы в полном объеме, по всем направлениям деятельности посредством использования различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов, социальных сетей, форумов, блогов и др.)	2000руб.	В течение года

Согласовано
Председатель
ПК МБОУ СОШ № 20
_____ Т.С. Вечко
«22» _декабря_ 2023 г.

Утверждаю
директор
МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
«22» _декабря_ 2023 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)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; - учитель; - социальный педагог; - педагог-организатор; - педагог-библиотекарь; - 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 выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим	- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

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

Согласовано
Председатель
ПК МБОУ СОШ № 20
_____ Т.С. Вечко
«22» декабря 2023 г.
МП

Утверждаю директор
МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
« 22 » декабря 2023 г.
МП

**Соглашение по охране труда
по улучшению условий и охране труда работников
МБОУ СОШ № 20
на 2024 год**

Администрация МБОУ СОШ № 20 в лице 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 м ероприятий	Ответственные лиц а	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. же нщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Организационные мероприятия								
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	шт			2024 2 кв.	Комиссия по ОТ	39	33
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	2024	УО	-	-
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	шт	4	14	2024 3 кв		4	4
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	чел	43	24	2024 3 кв	Комиссия по ОТ	39	33

	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.							
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.	шт	1	3	2024 2кв	Комиссия по ОТ	39	33
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	шт	4	1	2024	Комиссия по ОТ	39	33
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда.		1	1	2024	Комиссия по ОТ	1	1
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда.		1	1	2024 2 кв	рук-ль	39	33
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда.	шт	1	-	2024 2 кв	Комиссия по ОТ	1	1
II. Технические мероприятия								
1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	шт	5	1,5	2024 2кв	завхоз	5	5
2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.		1		2024 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	2024 3 кв	завхоз	5	5
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия								
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	2024 2 кв	Адм.	39	33
2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	шт	3	1,5	2024 3 кв	завхоз	3	3
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)								
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также	шт				завхоз		

	на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.							
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	шт	14	2	2024 1квартал	завхоз	14	11
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).	шт	5	1	2024 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		2024	ПК	39	33

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 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.

Согласовано

Утверждаю:

Председатель ПК

Т.С. Вечко

« 22 » декабря 2023г

МП

директор МБОУ СОШ № 20

И.К. Кондратенко

« 22 » декабря 2023 г.

МП

ГРАФИК

проведения специальной оценки условий труда
в МБОУ СОШ № 20 на 2024 г.

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки
1	учитель математики	2	2024
2	учитель русского языка и литературы	4	2024
3	учитель истории	2	2024
4	учитель начальных классов	3	2024
5	учитель английского языка	1	2024
6	учитель физики	1	2024
7	учитель географии	1	2024
8	учитель биологии	1	2024
9	учитель ОБЖ	1	2024
10	учитель музыки	1	2024
11	социальный педагог	1	2024
12	педагог-библиотекарь	1	2024
13	заместитель директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе	1	2024
14	уборщик служебных помещений	6	2024
15	дворник	1	2024

График составил

Ответственный по охране труда МБОУ СОШ № 20 _____ Китаева А.С.

Приложение № 7
к коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
_____ Т.С. Вечко
« 22 » декабря 2023г
МП

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
« 22 » декабря 2023 г.
МП

Перечень
профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная
выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной
защиты.

(ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от
29.10.2021 г. №766н)

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пар 12 пар 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
2.	Учитель в кабинете химии	Халат х\б, Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. 1 шт. До износа До износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №766н
3.	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н

		механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
4.	Рабочий по обслуживанию здания и помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
5.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н
6.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		
7.	Учитель в кабинете технологии	Халат х/б Очки защитные Перчатки х\б	2 шт. в год До износа 4 пары	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №766н

Согласовано
Председатель ПК
_____ Т.С. Вечко
« 22 » декабря 2023г
МП

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
«22» декабря 2023 г.
МП

**Перечень
профессий работников, получающих бесплатно
сmyвaющие и обезжиривающие средства.**

(ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ
от 29.10.2021 г. №766н)

№	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. 100 мл.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
2.	Учитель трудового обучения	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

3.	Учитель химии	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
4.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
6.	Педагог-библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

Согласовано
Председатель ПК
_____ Т.С. Вечко
« 22 » декабря 2023г
МП

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
«22_» декабря 2023 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 2023 г
МП

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ № 20
_____ И.К. Кондратенко
«22» декабря 2023 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 2024 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;