

Директор МБОУ СОШ №30

Л.А.Каркошкина

(подпись Ф.И.О.)  
« 17 » июля 2020 г.

Председатель профсоюзного  
комитета

С.Н.Наглова

(подпись  
Ф.И.О.)  
« 17 » июля 2020 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

---

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 30  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

**на 2020—2023 годы**

Принят на общем собрании работников  
Протокол от 17.07.2020 года № 27

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию

---

## 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 средняя общеобразовательная школа № 30 муниципального образования Темрюкский район (далее - образовательная организация).

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 – директора МБОУ СОШ №30– Каркошкиной Людмилы Александровны (далее – работодатель);

✓ работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – Нагловой Светланы Николаевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более

эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников 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, отраслевыми соглашениями.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 17.07.2020 года (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

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

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

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

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время – 4 часа в неделю – для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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



3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда и премировании» (Приложение №2)

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в соответствии с «Положением об оплате труда и премировании» (Приложение №2)

- 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, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для директора, заместителей директора, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной

организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, 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).

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 9).

4.2. Стороны договорились:

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 7 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 2х календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5х календарных дней;
- активным членам профкома - до 2х календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3х календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2х календарных дней;

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 2 календарных дня;

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

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

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

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

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются:

**24-го числа** текущего месяца за первую половину текущего месяца и **9-го числа** месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

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 и премировании (Приложение № 2), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

5.1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае, муниципальном образовании Темрюкский район). 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.

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 б оплате труда и премирования МБОУ СОШ № 30 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. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. 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.

5.1.12. 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.

5.1.13. 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 № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.14. 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.

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении о стимулировании работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2).

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

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.2.2. 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).

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

6.2.4. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы) (п.8. Приложение №2).

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.3.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

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

6.3.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

## **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

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

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

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

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложения № 6-7)

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 4).

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере согласно Положения об оплате труда работников.

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

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);



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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора (изменений и дополнений к нему) направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.4. 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.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель П К

\_\_\_\_\_ С.Н.Наглова

«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 30

\_\_\_\_\_ Л.А.Каркошкина

«17» июля 2020 года

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 30  
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. Порядок приема, увольнения работников**

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

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

1.3. 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.
- 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.

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

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

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

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 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.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников (представителя работников) принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

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

2.1. Работник имеет право на:

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

## 2.2. Работники обязуются:

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

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

## 3. Основные права и обязанности работодателя

### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить 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-го числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и  
9-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.1. Режим работы школы определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательного учреждения. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от режима работы приказом директора школы.

В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 30 муниципального образования Темрюкский район устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для учителей, работающих в 1-8 классах, остальных педагогических работников,
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем для учителей, работающих в остальной группе классов; младшего обслуживающего персонала.

Для работников (*сторожей*) предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет месяц.

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

4.3. 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.

4.4. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 минут (35 минут в 1-х классах в 1 четверти) устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

4.5. Администрация школы предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка до 18 часов и имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.



4.6. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), 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.

4.7. 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).

4.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приёма пищи, порядок и места отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. Заседания школьных методических объединений учителей 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.

4.13. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

4.14. 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.

4.15. 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.

4.16. 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.

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

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

4.18. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами.

4.19. 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.

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

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

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

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

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

4.20.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя,

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.20.5. 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;

4.20.6. 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.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

4.21. 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.

4.22. 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:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (по результатам СОУТ);

- с ненормированным рабочим днем.

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

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

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

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома (представительного органа работников) 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.

4.22.2. 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.

4.22.3. 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.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ, продолжительностью до 15 календарных дней.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

## **5. Поощрения**

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

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

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

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

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника 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.

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

Дисциплинарное взыскание, 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.

6.4. 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.

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

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

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



## Приложение № 2

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### Об оплате труда и премировании МБОУ СОШ № 30

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

### 2. ОПЛАТА ТРУДА

#### 2.1. Формирование фонда оплаты труда

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 x Н x 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;

N – 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.

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.

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:

$ФОТ = ФОТ_{п} + ФОТ_{пр}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>пр</sub> – 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. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя**

Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится учреждение, утверждает размер доли (%) централизованного фонда стимулирования руководителя школы.

Централизованный фонд стимулирования руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \pi$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

$\pi$  – доля централизованного фонда стимулирования руководителя.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ<sub>цст</sub> – до 3%.

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

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

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

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

## **2.3. Распределение фонда оплаты труда**

### **2.3.1. 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 (раздел 2.4.).

2.3.2. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

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.

2.3.3. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относится доплата за классное руководство.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в муниципальных общеобразовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования выплачивается из расчета 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее той, которая установлена для учреждений соответствующими типовыми положениями, либо в классе с наполняемостью не менее 14 человек в сельской местности и 25 человек в городской местности. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Размер выплаты за классное руководство не может превышать 2000 рублей в месяц. Но эти указания касаются классного руководства только в одном классе. В случае классного руководства одним педагогом в двух классах при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено. Размер выплаты за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе. Доплата педагогу, ведущему классное руководство в двух классах, рассчитывается за

каждый класс отдельно. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на работников из числа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения.

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

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

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

2.3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

В перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых образовательным учреждением самостоятельно, включаются следующие доплаты:

- за почетное звание;
- за квалификационную категорию.

Для педагогических работников, занятых в учебном процессе, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

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

2.3.5. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой, выплат компенсационного характера и стимулирующей части :

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего ФОТпр. Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.3.6.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.

## 2.4. Определение стоимости педагогической услуги

2.4.1. 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:

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{ДВ}}{(\text{a1} \times \text{v1} + \text{a2} \times \text{v2} + \text{a3} \times \text{v3} + \dots + \text{a10} \times \text{v10} + \text{a11} \times \text{v11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

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

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

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

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

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

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы школы, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

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

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

## 2.5. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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:

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

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:

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

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.

2.5.3. Расчет заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой и главного бухгалтера.

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

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

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

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

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

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

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

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

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

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

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

$O_{зр} = O_p \times \Pi + Дк$ , где:

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

$O_p$  – оклад (должностной оклад) директора школы;

$\Pi$  - процент от оклада (должностного оклада) директора.

2.5.5. 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.

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

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

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

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных 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.

2.5.7. 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.

2.5.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (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.

2.5.9. 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.

## **2.8. Гарантии по оплате труда**

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

2.8.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (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.

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

2.8.6. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации.

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

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

### 3. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- 3.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя
  - доплаты к должностному окладу;
  - доплаты из стимулирующего фонда по результатам труда (премии).
- 3.2. Доплаты к должностному окладу – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за достижения высоких количественных и качественных результатов труда работников, направленная на мотивацию труда работников школы.
- 3.3. Приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера конкретным (работникам, группам работников). Выплаты стимулирующего характера рассматриваются на заседании Совета Учреждения. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда, за достижения плановых результатов труда.

**3.4. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя) ( приложение № 2 к Положению об оплате труда и премировании)** оплаты устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

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

Выплаты в период каникул и отмены занятий, установленные для обучающихся лиц, не совпадающие с ежегодными отпусками работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для работников рабочим временем. Выплаты за выполнение функций классного руководителя в летний период учителям - классным руководителям выпускных классов (4-,

9-, 11-х) выплачиваются и в летний период, не совпадающий с ежегодным отпуском педагогического работника, так как действующий в системе образования порядок исчисления заработной платы предусматривает, что за время работы в период каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, независимо от времени окончания учебного года и от того, в каких классах осуществлялось классное руководство.

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

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

**3.5. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 3 к Положению об оплате труда и премировании).**

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.

**3.6. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, квалификационную категорию, выслугу лет (приложение № 4 к Положению об оплате труда и премировании)**

3.6.1. Ввести повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с 01 апреля 2020 года за почетное звание, ученую степень работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- Установить следующие размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.6.2. 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:

0,15 - 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 %.

3.6.3..Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам -в зависимости от общего количества лет, проработанных в школе в процентах от оклада:

- 1% -при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 2% -при выслуге лет от 10 лет до 20 лет;
- 3% - при выслуге лет от 20 лет и выше

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

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников школы. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников школы устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;
- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

Перечень отдельных категорий работников:

1. Учителя.
2. Другие педагогические работники (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)).
3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).
4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).
5. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, 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, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник 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 служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

3.8. Размер выплаты стимулирующего характера исчисляется в суммарном выражении (приложение № 5,6 к Положению об оплате труда и премировании).

#### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ**

- 4.1. Доплаты устанавливаются за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей.
- 4.2. Конкретный размер доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты.
- 4.3. За совмещение профессий (должностей), а также за расширение объёма работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника установить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) согласно ст. 151 ТК РФ).
- 4.4. Доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
- 4.5. Доплата директору устанавливается приказом учредителя (соответствующего органа управления образованием).
- 4.6. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

#### **5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

- 5.1. Компенсационные выплаты (приложение № 1), 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 по соглашению сторон;
  - специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике);
  - за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;
  - за работу в ночное время;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;
  - ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- 5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (до 12 %) (ст. 147 ТК РФ) и на основании данных предоставленных комиссией по аттестации рабочих мест.
- 5.3. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- 5.4. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.
- 5.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере.
- 5.6. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим по совместительству при условии, что по основному месту работы они не имеют права на получение данной компенсации. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается в размере 115 рублей. Компенсация образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 5.7. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст. 187 ТК РФ).
- 5.8. Во всех случаях, когда доплаты к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада без учета других надбавок и доплат.

## **7. ВЫПЛАТЫ АДАПТАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. На основании ФЗ РФ от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты» и других законодательных актов Российской Федерации», если сумма заработной платы состоящей из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера не достигает размера минимального размера оплаты труда (МРОТ), действующего в данное время, производить адаптационную выплату до МРОТ за счёт общего фонда заработной платы учреждения, в том числе за счёт перераспределения базовой части ФОТ по учреждению.

## **8. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

8.1 Материальная помощь (единовременная) – вид финансовой поддержки, представляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда). Материальная помощь выплачивается в связи со смертью близкого родственника ( родителей, супруга, детей) - 3000 руб.

8.2 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 надтарифного фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы или на единовременное (в процентном соотношении к базовой заработной плате) поощрение работников:

- в связи с празднованием 23 февраля, 8 Марта, дня учителя, юбилея работника–500 руб,
- в связи с празднованием дня рождения- 500 руб;
- по итогам работы за год- 3000 руб;
- в связи с выходом на пенсию - 3000 руб;
- за образцовое содержание территории школы и прилегающих территорий – 3000 руб,
- за выполнение заданий особой важности и сложности – 5000 руб,
- за оказание помощи в организации мероприятий районного и краевого уровня– 5000 руб.

## **9. УСЛОВИЯ УМЕНЬШЕНИЯ И ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

9.1. Размеры Повышены в случае увеличения объёма работ.

9.2. Уменьшены в случае:

9.2.1 Ухудшения качества работ, несвоевременного выполнения задания;

9.2.2. Уменьшения объёма работ обусловленного данной доплатой.

9.3. Отменены в случае:

9.3.1. Снятия функциональных обязанностей на которые установлены доплаты.

9.3.2. Не выполнение функциональных обязанностей за которые предусмотрены данные доплаты.

## **10. Краевая доплата молодому педагогу.**

10.1. Выпускнику образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившемуся по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в МБОУ СОШ №30 (далее – молодой педагог) ежемесячно выплачивается краевая доплата в сумме 3000 рублей. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога. Выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

10.2. Ежемесячная выплата 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 ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между муниципальной

образовательной организацией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

10.3. 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, ежемесячная выплата не осуществляется.

10.4. Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов. Указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

10.5. Статус молодого педагога сохраняется в случае перехода в другую организацию, осуществляющую деятельность на территории края.

10.6. Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, муниципальная общеобразовательная организация вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

## **11. СРОК ДЕЙСТВИЯ**

Действия ПОЛОЖЕНИЯ о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 муниципального образования Темрюкский район (МБОУ СОШ № 30) вступает в силу с 17.07.2020 г.

### **Перечень и размеры компенсационных выплат**

	Виды доплат доплаты	Размер от оклада
1	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	В соответствии с ст. 153 ТК РФ
3	За работу в неблагоприятных условиях труда: - учителю химии за работу с химическими реактивами	4%
4	За работу с детьми, имеющие отклонения в развитии	20 %
5	Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс для определения величины гарантированной оплаты труда, вводится условная единица «Стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги))	25%
6	За совмещение должностей, расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон	по соглашению сторон в соответствии со ст.115 ТК РФ

**Ежемесячные доплаты за надтарифные (внеурочные) виды работ педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс**

Данные выплаты производятся ежемесячно и устанавливаются 2 раза в год  
(на 01 сентября и 01 января) приказом директора

<b>Перечень и размеры доплат:</b>		
	<b>Виды доплат</b>	<b>Сумма доплат в рублях</b>
<b>Педагогическим работникам, осуществляющим педагогический процесс</b>		
1	<p><b>За классное руководство:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение документации;</li> <li>- организацию классного дежурства;</li> <li>- организацию внеклассной работы;</li> <li>- за заботу о здоровье детей, организацию питания в столовой;</li> <li>- за уборку зоны полезного действия</li> </ul> <p><b>-За ведение внеурочной работы (организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися)</b> (Работнику на которого возложена функция классного руководителя, доплата за классное руководство устанавливается из расчета 4000 руб. в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек)</p>	4000 руб
2	<p>Учителям за проверку письменных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>начальные классы – 10 %;</li> <li>математика 5-8 кл.- 10 %;</li> <li>математика 9-11 кл.- 15 %;</li> <li>русский язык и литература, иностранный язык – 15 %;</li> </ul>	<p>Стоимость тетради - 10р Расчёт: Ст.тет.хкол-во учащихсяхкол-во часов:100х10%, но не более 800 руб.</p>
3	учителям за работу в предпрофильных классах	15%( из расчета кол-во уч-ся и кол-во часов)
4	За организационно-коммуникативную и консультационную работу с учителями по информационно-коммуникативным технологиям и организацию использования мультимедийной технологии	1000 -00
5	Учителям за руководство школьным методическим объединением	1000 -00
6	За руководство предметными методическими объединениями	250 -00
7	Учителям за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию ( за организацию утренней зарядки, организацию подвижных перемен участие в районных соревнованиях по видам спорта, участие в соревнованиях среди допризывной молодежи,	2000 -00

	проведение ежемесячных «Дней здоровья». В случае ухудшения качества работы (отказ от участия в районах соревнований, проведения спортивных мероприятий, нарушении трудовой дисциплины уменьшить доплату до 40 %)	
8	за противопожарную безопасность за агитационно-просветительскую работу	2000 -00
9	за работу по охране труда	2000 -00
10	Ответственному за организацию мероприятий ГО и ЧС	250 -00
11	Ответственному за аттестацию педагогических работников	1000 -00
12	за организацию горячего питания	2000 -00
13	за обеспечение подвоза обучающихся в школу	1000 -00
14	За совместную работу администрации, педколлектива и профсоюзного комитета по решению социальных и пенсионных вопросов работников	1000 -00
15	За высокий уровень организации ученического самоуправления	2000 -00
16	За руководство предметными районными комиссиями (тьютер)	1000 -00
17	ответственному за ведение документации: - оформление протоколов педсоветов, совещаний - оформление книги движения учащихся, приказов	1000 -00 500-00
18	За организацию закупок для нужд школы в соответствии с требованиями ФЗ -44	3000-00
19	Заведование элементами инфраструктуры: - кабинетами; - лабораториями; - спортивной базой	400 -00 300 -00 300 -00
20	Внеурочная деятельность с учащимися ( ФГОС): Стп х кол-во детей х часы х 4 недели	Стп х кол-во детей х часы х 4 недели
21	за осуществление работы с расписанием школьных занятий	2000 -00
22	За дополнительные занятия с отстающими	2500 -00
23	За организацию общественно-полезного труда и профориентацию	2000 -00
24	За работу по охране детства	1000 -00
25	За подготовку отчётности по питанию школьников	1000 -00
26	За заведывание учебно-опытным участком и организацию работы на нём	2000 -00
27	За проведение дополнительной работы по подготовке к ЕГЭ и ГИА	2000 -00
28	За работу по обновлению школьного сайта	2000 -00
29	За работу программы «Сетевой город. Образование»	3000 -00
30	За подготовку и проведение предметных олимпиад различного уровня, ведения мониторинга эффективности участия в олимпиадах	2000-00
31	За работы совета профилактики	1000 -00

32	За работу по ведение учёта питающихся школьников	2000 -00
34	За работу по профилактике наркомании	2000 -00
35	За оформление тематических выставок и работу по подготовке школьной газеты	2000-00
36	За систематическую работу информационного центра	1000 -00
37	<p>"Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей" производится ежемесячно, являющемуся выпускником образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет, путем трудоустройства по основному месту работу в течении года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края, но не ранее чем с 01.января 2018 года. Данная выплата осуществляется в течении трех лет со дня трудоустройства молодого педагог, ежемесячно с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа). Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией и молодым педагогом, в том числе на период основного работника, ежемесячная выплата не производится.</p> <p>В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданской службе, а так же нахождение молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется. Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника о место работы, и осуществляется до истечения трех лет .</p> <p>Статус молодого педагога сохраняется в случае перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края.</p>	3000-00
38	За составление статистических отчётов, подготовке данных в пенсионный отдел, ЕСН, фонды	2000-00
39	Наставнику молодого специалиста	3000-00

**Приложение №3**

к Положению об оплате труда и премировании  
МБОУ СОШ № 30

**Доплаты административно- управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом**

Перечень и размеры доплат		
	<b>Виды доплат</b>	Сумма доплат в рублях и в % от оклада
	<b>Доплаты и надбавки АУП, УВП, МОП, ВПП из стимулирующей части ФОТ</b>	
1	Заместителю директора:	
	за реализацию программы развития школы	2000-00
	за организацию горячего питания, ведение ежемесячной отчетности	2000-00
	за курирование работы учителей по выполнению пожарной безопасности и санитарных норм	1000-00
	За организацию работы при проведении к ЕГЭ и ГИА	2000 -00
	за организацию работы учителей в сети Интернет, учет и установка программного обеспечения, обеспечение работы электронной почты	2000-00
	За экспериментальную работу, внедрение передовых технологий , по введению ФГОС	2000 -00
	за формирование электронной базы данных микрорайона, закрепленного за учреждением	2000-00
2	за работу по профилактике наркомании среди учащихся:	
	- заместителю директора	2000-00
	- педагогу –психологу	1000-00
	- библиотекарю	1000-00
3	За организацию работы по предпрофильной и профильной подготовке	1000 -00
4	За ведение отчётности работникам, заключившим договор о материальной ответственности,	2000 -00
5	за организацию работы по противопожарной безопасности	1000-00
6	За сохранность и пополнение библиотечного фонда, работу с учебниками,	2000 -00



7	за организацию работы школьного медиацентра	1000-00
8	За проведение читательских конференций, литературных гостиных, внеклассных мероприятий	2000-00
9	За организацию работы совета профилактики	1000 -00
10	За оформление тематических выставок	2000 -00
11	За ежемесячную отчётность по питанию учащихся	2000 -00
12	За организацию работы с поставщиками и ведение отчетности	2000 -00
13	За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования и помещения школы	2000 -00
14	За работу по оформлению трудовых книжек, детских пособий, заполнение больничных листов	1000 -00 1000-00 500-00
15	За организацию работы информационного центра	1000 -00
16	За работу по ведению учёта питающихся школьников	2500 -00
17	За ремонт электрооборудования	55 %
18	За плановое обслуживание и ремонт ученической мебели, мелкий ремонт инвентаря	55 %
19	За работу по оформлению клумб, эстетическое оформление школьной территории	55 %
20	Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений за текущий ремонт обслуживаемых высотных частей зданий, сооружений с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ.	55 %
21	за работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы	55 %
22	за работы связанные с мойкой посуды в ручную	55 %
23	За проведение погрузочно-разгрузочных работ	55 %
24	За организацию пропускного режима и безопасность производственного объекта, за выполнение мероприятий антитеррористической защите	55 %

25	За анализ и оценку финансовых результатов деятельности школы	3000-00
26	За организацию закупок для нужд школы в соответствии с требованиями ФЗ-44	3000-00
27	За выполнение дополнительного объема работ, не связанного с должностными обязанностями	2000-00

**4. Доплаты за наличие званий и знаков отличия из стимулирующей части**

(при наличии нескольких наград и отличий доплата производится по одному из них)

Звания	Повышающий коэффициент
Работникам за наличие званий и наград: - за ученую степень кандидата наук - «Почетный учитель Тамани» - «Почетный работник общего образования», «Почетный учитель Кубани», «Почетный учитель России»	0,075
- за ученую степень доктора наук	0,15

**Поощрительные выплаты по результатам труда (премии)**

**Производятся ежемесячно, ежеквартально по следующим показателям**

(Поощрительные выплаты (премии) производятся по результатам труда и сумма, выплачивается одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.)

Наименование должности		Основания для премирования	доплаты в руб
Педагогические работники	1	1 Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильностью и рост качества обучения: - высокий уровень (свыше 80%); - оптимальный (60-80%) - допустимый уровень для классов с низкой мотивацией (50% и выше) в зависимости от качества знаний и обученности учащихся в классах с низкой мотивацией	800 -00 600 -00 500 -00
	2	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований: -районного уровня -зонального уровня -краевого уровня -региональных (Российских)	400 -00 800 -00 1000 -00 1500 -00
	3	За проведение методических дней, семинаров и других мероприятий районного и краевого уровня	500-00
	4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	4000 -00
	5	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на: - на уровне общеобразовательного учреждения; - на уровне муниципалитета; - на уровне региона; - на уровне России.	500 -00 1000 -00 2500-00 5000-00
	6	За оформление тематических выставок и работу по подготовке школьной газеты	1000 -00
	7	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.	500 -00
	8	Участие обучающихся в исследовательской, проектной и реферативной деятельности: - Учебные проекты, рефераты, исследования, выполненные под руководством учителя: - за каждый проект по предмету; - за каждый межпредметный проект; - Проекты, представленные для публичной защиты на уровне: - на уровне общеобразовательного учреждения: 1 место 2 место	500-00 600-00  700-00 500-00

	3 место - на уровне муниципалитета: 1 место 2 место 3 место - на уровне региона: 1 место 2 место 3 место - на уровне России: 1 место 2 место 3 место	300-00 1500-00 1200-00 1000-00 2000-00 1800-00 1600-00 3000-00 2500-00 2000-00
9	За работу музеев, музейных комнат, тренажерных залов, баз ОБЖ, кабинетов православной культуры, кабинетов кубановедения	2500 -00
10	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.	500 -00
11	За эстетическое оформление и содержание ОУ с целью вовлечения детей во внеурочную деятельность.	3000 -00
12	За работу по укреплению материально-технической базы, привлечение внебюджетных средств	5000 -00
13	Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий.	500 -00
14	Участие педагогов в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединений, выставках ).	500 -00
15	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни Здоровья, туристические походы и т.д.).	3000 -00
16	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	1000 -00
17	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	2000 -00
18	За углубленную работу по направлениям: экология, нравственное, патриотическое воспитание	1000 -00
19	Снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учёте комиссии по делам несовершеннолетних (ежемесячно)	1000 -00
20	Разработка и апробация авторской программы по учебному предмету (исключая программы элективов).	3000-00
21	Снижение частоты обоснований обращения учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	500 -00
22	За участие в федеральных региональных, районных, школьных выставках и конкурсах и других мероприятиях	1000 -00
23	За организацию учебно-полевых сборов юношей 10 классов.	5000 -00
24	Высокий уровень патриотического и нравственно-эстетического воспитания школьников. Участие в мероприятии:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- до 50 % учащихся класса;</li> <li>- от 51 % до 90 % учащихся класса;</li> <li>- свыше 91 % учащихся класса.</li> </ul>	<p>500-00</p> <p>800-00</p> <p>1000-00</p>
25	За образцовое содержание кабинета, вклад в его оформление и оборудование: санитарное состояние, состояние мебели, обновление стендов, обновление методического комплекса ( по итогам ежемесячных смотров кабинетов)	1000 -00
26	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчета, заполнение журналов, ведение личных дел уч-ся, заполнение аттестатов и иной документации по итоговой аттестации учащихся)	2000 -00
27	За участие в ремонте школы.	2000 -00
28	Победителям профессиональных конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> <li>-краевой уровень</li> <li>-районный уровень</li> <li>-школьный уровень</li> </ul>	<p>3000 -00</p> <p>2000 -00</p> <p>1000 -00</p>
29	За высокую культуру работы с родителями	5000 -00
30	Снижение доли неуспевающих учащихся по результатам итоговой аттестации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- все учащиеся успевают;</li> </ul>	2500 -00
31	Снижение доли неуспевающих учащихся по результатам итоговой аттестации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- снижение неуспевающих на 5% по сравнению с предыдущим периодом;</li> </ul>	1500 -00
32	Соответствие среднего балла, выставленного учителем (по результату учебного года, по классу, по предмету) среднему баллу, полученному в результате внешней оценки отклонение- от 1 до 5 %	1500 -00
33	Соответствие среднего балла, выставленного учителем (по результату учебного года, по классу, по предмету) среднему баллу, полученному в результате внешней оценки Отклонение- менее 1 %	2500 -00
34	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету, по классу (на основании внешнего контроля) -выше среднего показателя по школе:- до 10 %;	1500 -00
35	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету, по классу (на основании внешнего контроля) -более 10 %;	2500 -00
36	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету, по классу (на основании внешнего контроля) - имеет позитивную динамику четвертям учебного года	1000 -00
37	Доля неуспевающих выпускников 1, 2 ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации	2500 -00

	- отсутствие неуспевающих по сравнению с предыдущим годом	
38	Доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в новой форме: количество баллов, соответствующих оценке 4 и 5,	2500 -00
39	Высокие показатели обученности по результатам ГИА учащихся 9-х классов по математике и русскому языку - 100% обученности	1000 -00
40	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам мониторинга учебных достижений за полугодие). Качество усвоения учебных программ, количество учащихся, получивших «4» и «5»: - равное среднему показателю школы по ступеням образования в %; - выше среднего показателя на 10 %; - выше среднего показателя на 20 %; - выше среднего показателя на 30 %; - выше среднего показателя на 40 % и более.	300-00 500-00 700-00 900-00 1500-00
41	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам мониторинга учебных достижений за полугодие) качество усвоения учебных программ - количество учащихся, получивших «4» и «5»: выше среднего показателя: - на 10 %;	1000-00
42	В 1– 4-ом классах техника чтения и понимания прочитанного: - соответствует норме;	1000 -00
43	В 1– 4-ом классах вычислительные навыки: - соответствуют норме;	1000 -00
44	Использование IT-технологий в учебном процессе - от 20 до 30 % учебного времени	1500 -00
	Использование IT-технологий в учебном процессе - более 30 % учебного времени	2500 -00
45	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (инновационная школа, учреждения профессионального и дополнительного образования, предприятия и организации, музеи, театры, лаборатории, библиотеки) - более 10 % учебного времени	2500 -00
46	Профессиональная компетентность учителя - применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	500 -00
47	Профессиональная компетентность учителя - индивидуальная система работы с одаренными детьми	2000 -00
48	Профессиональная компетентность учителя	2000 -00

	- индивидуальная система работы со слабоуспевающими детьми	
49	Участие в работе по проведению итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА (руководителям ППЭ, представителю ТЭК)	1500 -00
50	Работа организаторами в экзаменационный период: ОГЭ (1 экзамен) ЕГЭ ( за 1 экзамен)	500 -00
51	Консультирование, рецензирование рефератов, творческих работ учащихся (1 работа): - старшая школа - средняя школа - младшая школа	500-00 300-00 200-00
52	Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ учителями русского языка и математики ( 100 % -ая обученность): - равно среднему баллу по району; - выше среднего балла по району от 0 % до 20 %; - выше среднего балла по району от 21 % до 40 %; - выше среднего балла по району от 41 % и выше.	2000-00 2500-00 3000-00 3500-00
53	Качественная подготовка учащихся к ЕГЭ учителями биологии, химии, физики, истории, литературы, английского языка, информатики и ИКТ (100 % -ая обученность): - равно среднему баллу по району; - выше среднего балла по району от 0 % до 20 %; - выше среднего балла по району от 21 % до 40 %; - выше среднего балла по району от 41 % и выше.	500-00 1000-00 1500-00 2000-00
54	За получение выпускником максимального балла по предмету (за каждого ученика): - на ЕГЭ - на ГИА	5000-00 2000-00
55	Высокие показатели обученности по результатам ГИА учащихся 9-х классов по математике и русскому языку (100 % -ая обученность): - равно среднему баллу по школе; - выше среднего балла по школе от 0 % до 20 %; - выше среднего балла по школе от 21 % до 40 %; - выше среднего балла по школе от 41 % и выше.	2000-00 2500-00 3000-00 3500-00
56	Участие педагога в профессиональном конкурсе «Учитель года»: -1 место 2-место -3 место	3000 -00 2000 -00 1000 -00
57	Проведение предметных недель с охватом учащихся : - менее 50 % - более 51 %	500 -00 1000 -00
58	За работу по оформлению архивных документов	1000 -00
59	Участие в методической работе (выступление на конференциях, семинарах, методических объединениях,	



	<p>педсоветах, педвыставках разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-на уровне ОУ;</li> <li>-на уровне муниципалитета;</li> <li>-на уровне региона;</li> <li>- на уровне России</li> </ul>	<p>300 -00</p> <p>1000 -00</p> <p>1500 -00</p> <p>2500 -00</p>
60	<p>Организация и проведение Туристические походы, экскурсионные поездки (1 мероприятие по району);</p> <p>Туристические походы, экскурсии (за пределы района)</p>	<p>1000 -00</p> <p>2000-00</p>
61	<p>Взаимоотношения с учащимися, родителями, общественностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, общественности и организацию учебно-воспитательного процесса</li> </ul>	1000 -00
62	<p>Участие в олимпиадах за каждого победителя и призера на уровне образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I место</li> <li>- II место</li> <li>- III место</li> </ul>	<p>500 -00</p> <p>200 -00</p> <p>100 -00</p>
63	<p>Участие в олимпиадах на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I место</li> <li>- II место</li> <li>- III место</li> </ul>	<p>1000 -00</p> <p>500 -00</p> <p>250-00</p>
64	<p>Участие в олимпиадах на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I место</li> <li>- II место</li> <li>- III место</li> </ul>	<p>1500 -00</p> <p>600 -00</p> <p>550 -00</p>
65	<p>Участие в олимпиадах на зональных и Российских олимпиадах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I место</li> <li>- II место</li> <li>- III место</li> </ul>	<p>5000 -00</p> <p>1000 -00</p> <p>800 -00</p>
66	<p>Проведение учебных дней и недель с охватом обучающихся свыше 50%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предметный день</li> </ul> <p>Проведение учебных дней и недель с охватом обучающихся свыше 50%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предметная неделя</li> </ul> <p>Проведение учебных дней и недель с охватом обучающихся менее 50%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предметный день</li> </ul>	<p>500 -00</p> <p>1500 -00</p> <p>500 -00</p>
67	<p>Участие команды в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах,</p> <p>интеллектуальных марафонах, выставках, ярмарках:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного учреждения:</li> </ul>	700-00

		1 место 2 место 3 место - на муниципальном уровне: 1 место 2 место 3 место - на зональном уровне: 1 место 2 место 3 место - на региональном уровне: 1 место 2 место 3 место Примечание: если команду подготовили несколько преподавателей, то поощрение делится пропорционально количеству участников команды.	500-00 300-00 1200-00 1000-00 800-00 1700-00 1500-00 1300-00 2200-00 2000-00 1800-00
	68	Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету. Доля посещающих школьников - более 30%	2500 -00
		Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету. Доля посещающих школьников - более 50%	5000 -00
		Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету. Наличие системы дополнительных занятий по предмету - не реже 1 раза в неделю с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся	1000 -00
		Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету. Наличие системы дополнительных занятий по предмету - 2 раза в неделю с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся	2500 -00
		Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету. Наличие системы дополнительных занятий по предмету - более 2 раз в неделю с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся	4000 -00
	69	Учителям начальных классов за достижение высоких результатов по внедрению ФГОС на 1-ой ступени обучения	1000-00
	70	Посещаемость уроков - 5-10 % пропусков по неуважительной причине;	500 -00
		Посещаемость уроков - до 5 % пропусков по неуважительной причине	1000 -00

		Посещаемость уроков - 100 % пропусков по уважительной причине	1500 -00
	71	Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) в виде устной презентации: - на уровне общеобразовательного учреждения;	1000 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) в виде устной презентации: - на уровне муниципалитета;	1500-00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) в виде устной презентации: - на уровне региона;	2000 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) в виде устной презентации: - на уровне России;	2500 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) публикация собственного педагогического опыта в печати или сети Интернет: - на уровне общеобразовательного учреждения;	1000 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) публикация собственного педагогического опыта в печати или сети Интернет: - на уровне муниципалитета;	1500 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) публикация собственного педагогического опыта в печати или сети Интернет: - на уровне региона;	2000 -00
		Представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет) публикация собственного педагогического опыта в печати или сети Интернет: - на уровне России	2500 -00
	72	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ продуктивность методической работы по предмету: - использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в общеобразовательном	1000 -00

	учреждении;	
	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ продуктивность методической работы по предмету: - разработка и использование собственной авторской методики;	3000 -00
	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ продуктивность методической работы по предмету: - разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов по предмету,	3500 -00
	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ продуктивность методической работы по предмету: - разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений;	4000 -00
	За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ продуктивность методической работы по предмету: - разработка контрольно-измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинга	4500 -00
73	Общественная оценка деятельности учителя - благодарственные письма общественности;	1500 -00
	Общественная оценка деятельности учителя - положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге	2500 -00
74	Участие в профессиональных конкурсах, грантах: - муниципального уровня;	5000 -00
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах: - регионального уровня;	7500-00
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах: - федерального уровня	10 000-00
75	За участие в экспериментальной деятельности - на уровне образовательного учреждения	1000 -00
	За участие в экспериментальной деятельности - на муниципальном уровне	2000 -00
	За участие в экспериментальной деятельности - на региональном уровне	3000 -00

76	Высокий уровень организации дежурства по школе (ежемесячно)	500-00
77	За ведение табеля по питанию школьников (ежемесячно)	300 -00
78	За образцовое содержание закрепленной территории: школьного двора; - школьного здания	1000 -00 500 -00
79	За организацию учебного процесса при полном обслуживании техники без привлечения других специалистов	3000 -00
80	Работникам за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью: - за работу с трудовыми книжками - за оформление пенсионных дел - уполномоченному по соцстрахованию - за выполнение электроремонтных работ, работ по благоустройству школы - за работу по мобилизационной подготовке, учета и бронирования граждан, пребывающих в запас - ведение школьной документации (протоколы , отчёты и др)	5000 -00 5000 -00 1000 -00 2000 -00 3000 -00 1000 -00
81	За организацию и выполнение подворовых обходов в микрорайоне	500 -00
82	За организацию и контроль подвоза учащихся, сопровождение учащихся в транспорте (ежемесячно)	2000 -00
83	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	1000 -00
84	Высокий охват детей всеми видами внеурочной деятельности	1000 -00
85	Организация подвижных игр во время перемен	5000 -00
86	Педагогу, являющемуся активным членом Совета Учреждения	1000 -00
87	Педагогу, являющемуся членом профсоюзного комитета работников просвещения, за активную работу в комитете: - школьного уровня - муниципального уровня - регионального уровня	1000 -00 1500 -00 2000 -00
88	Снижение (отсутствие) количества учащихся, нарушающих закон 15 39	500 -00
89	Выбор выпускниками сдачи экзаменов в новой форме, кроме русского языка и математики (100 % -ая обученность, качество более 70 %) за каждый предмет: - до 10 % выпускников; - от 11 % до 20 % выпускников; - от 21 % до 30 % выпускников; - от 31 % выпускников и выше.	500-00 800-00 1100-00 1500-00
90	Высокий уровень организации отдыха детей во время каникул:	

	- руководителю ЛДП - работнику ЛДП - классному руководителю (1 мероприятие)	3000 -00 2000 -00 1000 -00
91	Результативность деятельности учителя в роли классного руководителя: - отсутствие конфликтных ситуаций - высокий процент положительных отзывов родителей - высокий процент положительных отзывов учащихся	1000 -00 2000 -00 2000 -00
92	Высокий охват учащихся горячим питанием и отвечающее нормам поведение учащихся в столовой (ежемесячно): - 80%-90% учащихся - 91%-99% учащихся - 100% учащихся	1000 -00 1500 -00 2000 -00
93	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства школы: - оформление аттестатов (9, 11 класс); - за 1 дежурство в ночное время по Закону 1539; - работа в комиссии по проверке олимпиадных работ; - работа в комиссии по проверке контрольно-диагностических работ по учебным предметам (1-разовое участие)	2000-00 1000-00 1000-00 1000-00
94	Организация интересного познавательного досуга учащихся и использование в образовательном и воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (в зависимости от охвата детей). Участие в мероприятии: - до 50 % учащихся класса; - от 51 % до 90 % учащихся класса; - свыше 91 % учащихся класса.	500-00 1000-00 1500-00
95	Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности метода защиты проектов (более 30 % занятий)	1000-00
96	Динамика успешных достижений учащихся, подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации: - менее 50 % - 50 – 59 % - 60 – 70 % - более 70 %	500-00 700-00 900-00 1500-00
97	Количественный и качественный показатель проведения общешкольных мероприятий, подготовленных обучающихся классов	5000 -00
98	Своевременное оформление документации, стендов, наглядной агитации: стендов, витрин, видеофильмов (ежемесячно)	2000-00
99	За работу по составлению программы развития	5000-00
100	Содержание кабинета, соответственно СанПиН с целью сохранения здоровья детей.	2000-00
101	За организацию учебного процесса при полном использовании техники по энергосберегающим технологиям.	3000-00
102	Стимулирование работы молодых специалистов	1000-00

	103	Классным руководителям за высокий уровень организации внеурочной деятельности (ФГОС) .	700-00
	104	За использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	500-00
	105	За использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	4000-00
	106	За использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	1000-00
	107	За разъяснительную работу среди учащихся школы по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности	1000-00
	108	За работу с детьми -инвалидами	1000-00
	109	Качественная организация ученического самоуправления (по результатам проверок) и организация учащихся для свободного самовыражения на постоянно действующей печатной площадке (в газете, сайте, журнале)	1000-00
	110	За систематическую работу с программой «Сетевой город», электронным журналом, электронным дневником (ежемесячно)	500-00
	111	Высокий уровень подготовки к практическим и лабораторным работам, сохранность оборудования	500 -00
	112	За работу с электронной почтой, и учёт работы в сети Интернет	3500-00
	113	За организацию музыкального сопровождения школьных мероприятий	2500-00
	114	За организацию правового обучения работников школы	1000-00
	115	За обслуживание компьютерной техники в кабинетах	500-00 за 1 компьют.
	116	За консультирование и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми (ежемесячно): 1-8 класс; 9-11 класс	1000-00 2000-00
	117	Участие педагога в конференциях в режиме on-line	2000-00
	118	Выполнение плана внутришкольного контроля, методической работы, плана воспитательной работы	1000-00
	119	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ: - тарификация -аттестация школы - другие важные виды работ	3000-00 5000-00 5000-00
	120	Выполнение заданий особой важности и сложности по итогам работы за четверть, год	3000-00
	121	За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности	2000-00
	122	За работу в режиме «Теле школа», участие в дистанционных олимпиадах (ежемесячно)	2000-00
	123	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей ( ежемесячно)	2000-00

124	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения с применением дистанционных технологий: - эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное проведение уроков в режиме- онлайн и офлайн	2000 -00
125	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения с применением дистанционных технологий: - апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ	1000-00
126	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения с применением дистанционных технологий: - своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде	2000 -00
127	За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех направлений воспитательной работы с использованием дистанционных технологий: - качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов	1000-00
128	За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех направлений воспитательной работы с использованием дистанционных технологий: - регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	3000-00
129	За активное участие в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействие с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями	1500-00
130	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	2000-00
131	За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения: - наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах	1000-00



		профилактического учета, своевременное выявление неблагополучия.	
	132	Качественную организацию профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семей) состоящих на различных видах учета	1000-00
	133	за своевременное осуществление вовлеченности учащихся в процесс дистанционного обучения и самоподготовки, а также выявление и учёт детей, пропускающих занятия	1000-00
	134	Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных программ	1500-00
	135	За методическое сопровождение и педагогическая поддержка студента-практиканта и молодого специалиста наставником	3000-00
	136	за развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов	1000-00
	137	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы - разовые - в течении недели - в течении месяца	2000-00 4000-00 5000-00
	138	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне уроков молодыми специалистами ( в течении 3-х лет)	1000-00
	139	Своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, потребности школы в организации общеобразовательного процесса (педсоветам, родительским собраниям, консультациям и др.)	1000-00
	140	за качественную работу в должности классного руководителя по итогам учебного года победителям конкурса «Лучший классный руководитель»	10 000-00
	141	Учителям математики, работающим в выпускных классах за дифференцированный подход к подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации	1000-00
	142	разработка и реализация программы внеурочной деятельности	1000-00
	143	разработка комплексного мониторинга освоения стандарта	1000-00

**Поощрительные выплаты АУП,УВП, МОП, по результатам труда (премии)  
производятся ежемесячно, ежеквартально, по следующим показателям**

( Поощрительные выплаты (премии) производятся по результатам труда и сумма, выплачивается одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.)

Наименование должности		Основания для премирования	доплаты в руб
Заместители директоров по УВР и ВР	1	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства школы: - тарификация; Аттестация , аккредитация школы; - составление образовательной программы	2000 -00
	2	Выполнение заданий особой сложности	2000-00
	3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1000-00
	4	Обобщение и внедрение в работу коллектива передового педагогического опыта (ежемесячно)	2000-00
	5	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	1000 -00
	6	Высокий уровень организации дежурства по школе (ежемесячно)	1000-00
	7	Высокий уровень организации - аттестации педагогических работников; - аттестации школьников (по итогам уч.года)	2000-00 3000-00
	8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе(ежемесячно)	1000-00
	9	За внедрение новых форм работы, оказание действенной помощи подведомственным организациям.	500-00
	10	Обновление содержания образования: Инициирование участия в инновационной деятельности по введению в учебный план новых предметов и т.д. ( ежемесячно)	1000-00
	11	Организация методической работы, достижения учителей и обучающихся: - организация эффективной работы методобъединений учителей; - творческих групп; - за каждое проведённое мероприятие: - на уровне общеобразовательного учреждения; - на уровне муниципалитета.	1000-00 500-00 1000-00 2000-00
	12	За организацию работы по предупреждению ДТП, пропаганде ЗОЖ (ежемесячно)	1000-00
	13	Мониторинг за организацией 100% горячего питания, способствующего укреплению здоровья школьников, снижению заболеваемости (1 раз в четверть)	1000-00
	14	За организацию работы по профилактике наркомании	2000-00

		среди учащихся (ежемесячно)	
15		Качественный контроль за использованием образовательных технологий, позволяющих организовать взаимодействие обучающихся и педагогических работников опосредованно (на расстоянии), в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;	1000-00
16		Своевременный контроль за реализацией образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в полном объеме и корректировку учебного графика;	1000-00
17		Проведение ежедневного мониторинга хода образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;	800-00
18		Организация методической помощи учителям-предметникам в работе по дистанционному и контактному обучению школьников в электронной информационно-образовательной среде.	2000-00
19		Размещение на официальном сайте школы всей информации, регламентирующей организацию образовательной деятельности в дистанционном формате	1000-00
20		Оперативное отражение информации о ходе реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в разделе «Дистанционное обучение» на официальном сайте школы.	1500-00
22		Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах профилактического учета, своевременное выявление неблагополучия в семьях.	1200-00
23		Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними(семьей), состоящих на различных видах учета	2000-00
24		Непрерывное функционирование Штаба воспитательной работы через дистанционное взаимодействие.	1000-00
25		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.)	3000-00
26		Обеспечивание контроля за использованием образовательных технологий, позволяющих организовать взаимодействие обучающихся и педагогических работников опосредованно (на расстоянии), в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	3000-00
27		Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей ( ежемесячно)	2000-00

Заместитель директора по АХЧ, завхозу	28	Высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.	2000 -00
	29	За подготовку школы к работе в зимних условиях	1000-00
	30	За своевременное и качественное ведение документации	1000-00
	31	За качественный контроль за эксплуатацией тепловых электроустановок тепловых сетей	1000-00
	32	За высокий уровень организации противопожарной, санитарной работы участников образовательного процесса	1000-00
	33	За своевременную и правильную отчетность , оформление деловой бумаги, работу с изменениями графика закупок	2000-00
	34	Разработка простых и понятных инструкций для учителей, детей и родителей с учетом ресурсов и особенностей школы	1000-00
	35	интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	2000-00
	36	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и территории школьного двора	2000-00
	37	качественное обеспечение выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2000-00
	38	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей ( ежемесячно)	3000-00
Библиотекарь	39	Высокая читательская активность обучающихся.	500-00
	40	Пропаганда чтения как форма культурного досуга.	500 -00
	41	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	2000 -00
	42	Выполнение плана библиотекаря.	500 -00
	43	За систематическое и непрерывное сопровождение родителей и учащихся в дистанционном режиме - привлечение читателей и пропаганда чтения, качественное и бесперебойное проведение библиотечных уроков, конкурсов, викторин и др.;	2000-00
	44	за активное участие в дистанционных акциях, конкурсах, викторинах и др.	2000-00
	45	Разработка простых и понятных инструкций для учителей, детей и родителей с учетом ресурсов и особенностей школы	1000-00
	46	Обеспечение контроля за использованием образовательных технологий, позволяющих организовать взаимодействие обучающихся и педагогических работников опосредованно (на расстоянии), в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	3000-00
47	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей ( ежемесячно)	2000-00	
Младший обслуживающий персонал	48	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2000 -00
	49	За досрочное выполнение текущего ремонта объектов, установок и монтажа оборудования силами работников школы.	2000 -00
	50	качественное обеспечение санитарно-гигиенических	2000-00

		условий в помещениях школы и территории школьного двора	
	51	качественное обеспечение выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2000-00
	52	интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	2000-00
	53	качественное содержание участка в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений	1000-00
	54	За озеленение территории школы, покос травы	1000-00
	55	качественное проведение текущего ремонта	1000-00
	56	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	3000-00
	57	За выполнение дополнительных работ (ремонт мебели, уборка территории и тд.)	1000-00
Работники столовой	58	Выполнение норм калорийного, качественного питания	1000 -00
	59	Содержание помещений и хранение продуктов питания в соответствии с нормами СанПин	500 -00
	60	За качественную работу по организации питания учащихся и педагогических работников (ежемесячно)	1000-00
	61	За выполнение некоторых видов работ, не связанных с основными должностными обязанностями	2000-00
	62	Своевременная отчетность выполнения норм охраны труда	500 -00
	63	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	2000-00
	64	За обеспечение исправного технологического оборудования (ежемесячно)	1000-00
педагог психолог, социальный педагог	65	За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения: - качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	3000-00
	66	Проведение дистанционных психологических акций и конкурсов	2000-00
	67	За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения: - наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах профилактического учета, своевременное выявление неблагополучия.	3000-00
	68	За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения: - качественную организацию профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семей) состоящих на различных видах учета	1000-00
	69	Разработка простых и понятных инструкций для учителей, детей и родителей с учетом ресурсов и особенностей школы	1000-00

	70	Обеспечение контроля за использованием образовательных технологий, позволяющих организовать взаимодействие обучающихся и педагогических работников опосредованно (на расстоянии), в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	3000-00
	71	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	2000,00
	72	Высокий уровень подготовки мероприятий: общешкольных районных	500-00 1000-00
	73	Обобщение опыта на педсоветах, конференциях, МО.	1000-00
	74	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	1000-00
	75	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ОПДН, КДН	2000-00
	77	Высокий уровень исполнительской дисциплины(своевременная подготовка отчетной документации ит.д.)	1000-00
	78	Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000-00
	79	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000-00
	80	Общественная оценка деятельности педагога - благодарственные письма общественности; - положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге	500-00 1000-00
	81	Разработка, апробация авторских программ, курсов по психологии	1000-00
	82	Проведение внеплановой работы с родителями.	800-00
	83	Участие в профессиональных конкурсах, в работе творческих групп.	1000-00
	84	- организация и проведение на массовых (не менее 20 человек) мероприятий для родителей воспитанников	700-00
	85	- Работа ПМПК в соответствии с планом: Ведение протокола Совета профилактики	800-00
	86	- Работа с КДН, разработка и координирование межведомственной ИПР, для СОП: Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности:	1000-00
	87	- Оформление и ежемесячное обновление информационных стендов по профилактике правонарушений, защите прав ребенка.	1200-00
	88	- оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	1500-00
педагог дополнительного образования	89	Подготовка победителей спортивных соревнований, конкурсов, смотров и т.п.	1000-00
	90	Выполнение заданий особой важности и сложности по поручению руководства школы	3000-00

	91	Интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000-00
	92	Результативность работы кружка	1000-00
	93	Качественное содержание транспортного средства	1000-00

## Приложение № 3

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

### План мероприятий по улучшению условий и охране труда работников МБОУ СОШ № 30

**на 2020- 2021 год**

Администрация МБОУ СОШ №30 в лице директора Каркошкиной Л.А. и трудовой коллектив в лице председателя ПК Наглова С.Н.. разработали и утвердили настоящий план по улучшению условий и охране труда

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физич. работ	
						всего	женщ	всего	жен
1	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников.	7	15.000	1 квартал	завхоз	7	6	-	-
2	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	1	80.000	3 квартал	завхоз	24	21	-	-
3	установка приточно-вытяжной вентиляции и кондиционирования воздуха	2	140.000	3 квартал	завхоз			-	-
4	Обновление оргтехники в кабинет информатики согласно СанПиН.	3	60.000	3 квартал	директор	24	21	-	-
5	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	24	15.000	2-3 Квартал	директор	24	21	-	-



6	Установка тревожной сигнализации в столовую и спортивный зал		28.000	2 квартал	директор	24	21	-	-
7	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	1	10.000	3 квартал	завхоз	24	21	-	-
8	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	24	3.000	2 квартал	отв.по охране труда	24	21	-	-
9	Проведение медосмотров	24		1 квартал	директор	24	21	-	-
	Проведение специальной оценки условий труда	1	1.600	4 квартал	директор	1	1		

**(Приказ Минздравсоцразвития от 01.03.2012г. №181н)**

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

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

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

План мероприятий подписали:

Директор МБОУ СОШ №30

Л.А.Каркошкина

Председатель ПК

С.Н.Наглова

## Приложение №4

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2017 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

### Перечень

профессий, работ, при выполнении которых выдаётся сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, приказ минздравсоцразвития №290н от 01.06.2009г.).

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б, перчатки х/б перчатки резиновые	2 шт. 6 пар до износа
2	Повар	Полотенце Халат х/б Фартук Колпак	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт.
3	Кухрабочая	Халат х/б Косынка Фартук Перчатки резиновые	2шт. 2 шт. 2 шт. 6 пар
4	Учитель биологии	Халат х/б	1 шт.
5	Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиновый Перчатки Очки	1 шт. 1 шт. 2 пары 1шт.
6	Дворник	Халат х/б Рукавицы комбинированные	1шт. 6 пар
7	Библиотекарь	Халат х/б	1 шт.

**Перечень  
профессий, которым обязательна выдача смывающих и обезвреживающих  
средств (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н, ст. 212  
ТК РФ)**

№	Наименование профессии	Средств ва	Норма в месяц	Основание
1	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло  крем для рук	200г  100мл	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
4	повар	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
5	кухонный рабочий	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
7	Дворник	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
8	учитель химии и биологии	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ
9	библиотекарь	мыло	200 г	приказ Минздрав- соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

**ГРАФИК**  
**проведения специальной оценки условий труда в МБОУ СОШ №30**  
**на 2020-2021 гг.**  
(Ст. 212 ТК РФ)

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование рабочего места</b>	<b>Количество рабочих мест</b>	<b>Сроки специальной оценки условий труда</b>
1	учитель-логопед	3	4 квартал 2021 года

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

**Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым  
устанавливаются выплаты компенсационного характера**

	Виды доплат доплаты	Размер от оклада
1	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	В соответствии с ст. 153 ТК РФ
3	За работу в неблагоприятных условиях труда: - учителю химии за работу с химическими реактивами; - за работу у горячих плит, электрожаровочных шкафов	4%
4	За работу с детьми, имеющие отклонения в развитии	20 %
5	Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс для определения величины гарантированной оплаты труда, вводится условная единица «Стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги))	25%



## Приложение № 8

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

### 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 №30.

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 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБОУ СОШ № 30, замещающие должности директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, учителя имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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 дня. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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



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

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

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

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

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

## Приложение № 9

к коллективному договору МБОУ СОШ № 30  
утверждён на собрании трудового коллектива  
«17» июля 2020 года

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
С.Н. Наглова  
«17» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ СОШ № 30  
\_\_\_\_\_  
Л.А. Каркошкина  
«17» июля 2020 года

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

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

	основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);