

Директор МБОУ СОШ № 16


(подпись) Н.Н. Клименко
Ф.И.О.)
« 22 » сентября 2023г.

Председатель профсоюзного
комитета


(подпись) И.Д. Айрумова
Ф.И.О.)
« 22 » сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

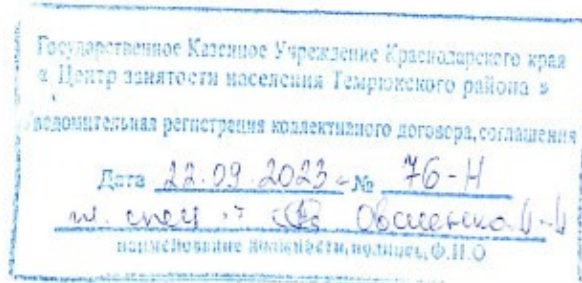
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 16

муниципального образования Темрюкский район

на 2023 - 2026 годы

Принят на общем собрании работников.
Протокол от 21 сентября 2023г. №28



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 16 муниципального образования Темрюкский район (далее – МБОУ СОШ № 16).

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 № 16 Клименко Надежды Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №16 Айрумовой Ирины Леонтьевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. 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 со дня его подписания с 22.09.2023 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 Социальный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Социального фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ СОШ № 16, 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 труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно

прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений - директор, заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ, педагог-психолог, педагог-дефектолог, педагог-логопед 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; работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория; работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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 (5 часов 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 30-35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте 30-35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника 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 ежемесячно в течение года в размере 1000 руб. (одна тысяча рублей);

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам ежемесячно в течение года в размере 3000 руб. (три тысячи рублей);

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

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников «Учитель года», «Лучший классный руководитель», «Лучший по профессии», 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 МБОУ СОШ № 16 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, делопроизводителя, библиотекаря, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника, сторожа МБОУ СОШ № 16 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и директора МБОУ СОШ № 16, в связи с расположением в сельской местности, - для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

4.1.5. Для педагогических работников 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).

4.1.6. В МБОУ СОШ № 16 учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

4.1.10. В дни работы к дежурству по МБОУ СОШ № 16 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.11. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников МБОУ СОШ № 16 правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*). Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ № 16

может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку,

привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 16.

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 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 МБОУ СОШ № 16, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». (Приложение № 7).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – до 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;

- членам профкома - до 3 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- за стаж работы в организации (25 лет и более) - до 5 календарных дней в году.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 2 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций - 3 календарных дня;
- внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза - 3 календарных дня;
- уполномоченным по охране труда - 3 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 денежных средств на лицевые счета кредитной организации, указанные в заявлении работников.

Днями выплаты заработной платы являются:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
9 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 (*Приложение № 2*).

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБОУ СОШ № 16.

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 № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными 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 Гособразованию 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 № 2, 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 об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 2000,00 руб.(две тысячи рублей) (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 2000,00 руб.(две тысячи рублей), пенсионерам, проработавшим в организации не менее 15 лет, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 1000,00 руб.(одна тысяча рублей) лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. 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 Социального Фонда 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 – согласно законодательства РФ); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда». График проведения специальной оценки условий труда (*Приложение №6*).

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.

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 750,0 руб. (семьсот пятьдесят рублей).

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

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

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

7.1.18. Разрабатывать и внедрять систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель ПК МБОУ СОШ № 16
И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023 года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023 года.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 16 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;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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.

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

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.

1.4. 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.

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

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

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

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего" эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 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 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

1.10. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 215 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

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 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

9 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

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

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

4.2. В МБОУ СОШ № 16 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для учителей, работающих в 1-8 классах; младшего обслуживающего персонала;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье (для работающих в 9, 10 и 11 классах учителей, в связи с переходом на предпрофильное образование).

- для сторожей предусмотрен суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Учетный период составляет месяц.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течение 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).

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

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

4.8. 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).

4.9. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. 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 роспись и вывешивается на видном месте.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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.

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

4.14. 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.

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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).

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

4.20. 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.

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

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

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

4.21.3. 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:

4.21.4. 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;

4.21.5. 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;

4.21.6. 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.99ТКРФ).

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 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.

4.22. 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.

4.23. 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). Для педагогических работников продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 5.

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.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и опасные условия труда работников определяется в результате проведения специальной оценки условий труда в МБОУ СОШ № 16 (Ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ).

4.23.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в

данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

4.23.2. 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.

4.23.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Поощрения

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

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

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника 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, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

Согласовано
Председатель ПК МБОУ СОШ №16

И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023г.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №16

Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
(о стимулировании работников учреждения)
МБОУ СОШ № 16__ муниципального образования
Темрюкский район Краснодарского края**

1.Общая часть

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

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

Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру

заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

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

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

2. Состав Фонда оплаты труда

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

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

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

H – количество учащихся в учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ.

Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, ФОТп (б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя

из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

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

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во-вторых классах;

a_3 – количество учащихся в-третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

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

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

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

- классное руководство;
- организация работы с учащимися;
- проверка письменных работ (тетради);
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- руководство методическими объединениями;
- организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;
- предпрофильная подготовка учащихся, профориентация;
- профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);
- организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);
- организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;
- организация и руководство научно-методическим обществом;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с одаренными учащимися; с учащимися с низкой мотивацией к обучению;
- организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;
- за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС);
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- работа с родителями и др.

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

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

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

2.4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического

персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

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

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

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

3. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

3.1. Директор школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание.

Штатное расписание делится на группы:

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

- учебно-вспомогательную;
- младшего обслуживающего персонала.

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

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

$Оп = Стп \times Н \times Уп \times К \times Г + Дк$, 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));

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;

- 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 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:

$$O = C_{\text{тп}} \times H \times U_{\text{п}} \times П \times Г$$

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

$$O_{\text{п}} = O_{\text{м}} \times K_{\text{пк}} + Д_{\text{к}}, \text{ где}$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Минимальный должностной оклад директора школы определяется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, исходя из минимального размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должности «учитель» с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и ежемесячной

денежной компенсацией, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работников относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

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

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

$O_p = O_n \times K_k$, где:

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

Критерий для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливается главным распорядителем бюджетных средств – численность учащихся, занимающихся в образовательных учреждениях.

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

Премирование директора школы (руководителя) осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с правовыми актами главного распорядителя бюджетных средств общеобразовательного

учреждения.

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

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

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

Оклад (должностной оклад) заместителя директора определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times II$, где:

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

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

II - процент от оклада (должностного оклада) руководителя.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

3.6. Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и

условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.

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

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

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

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

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

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

3.7. Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 16, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том

числе на 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Система стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

4.2. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя) (Приложение №2 к положению об оплате труда) оплаты устанавливаются школой самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Педагогическим работникам, учителям из числа руководителей (или других работников) учреждения выполняющих функции классного руководителя в муниципальных общеобразовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования выплачивается из муниципального бюджета из расчета 4000 рублей в месяц за классное руководство в 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.

4.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники МБОУ СОШ № 16, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета (бюджета субъекта РФ) по состоянию на 31 августа 2020 г.

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

4.4. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 3, к положению об оплате труда).

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты, направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей. Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

4.5. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, квалификационную категорию.

Доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются в абсолютном выражении за счет стимулирующей части фонда оплаты труда:

- «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», Грамота Министерства образования - 400 руб;

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

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

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

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

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

4.6.1. Выплаты производятся в размере 3000 рублей за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

1). Учителя.

2). Другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания).

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

4). Медицинские работники (медицинская сестра).

5). Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

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

- Обслуживающий персонал (вахтер, водитель мототранспортных средств, кухонный рабочий, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей сторож (вахтер), электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

4.6.3. Условия осуществления выплат определены пунктом 4.6 (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

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

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении, по должности или профессии, указанных в подпунктах 4.6.1, 4.6.2;

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

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

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

Занятие должности, указанной в [подпунктах 4.6.1, 4.6.2](#), на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

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

4.7. Непостоянные выплаты стимулирующего характера (премии) (Приложение 4 к положению об оплате труда).

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

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

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

При премировании используются следующие критерии оценки:

- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
 - успешное выполнение плановых показателей;
 - творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
 - активное участие в общественной жизни коллектива;
 - внедрение новых форм и методов обучения;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.
 - за успешное выполнение работы работником, не входящие в его функциональные обязанности.
- Сумма выплат от 200-8000 рублей для всех категорий.

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

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

Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период конкретному работнику, могут быть:

а) уменьшены в случае:

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

б) отменены в случае:

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

4.8. «Доплата молодым специалистам».

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

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

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

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в

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

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

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

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

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

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

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

в случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за

молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

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

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СОШ № 16

Компенсационные выплаты

№ п/п	Виды доплат	Должность	Размер
1	За работу в ночное время	Сторожа, за каждый час работы в ночное время	35% стоимости часа
2	За работу в нерабочие праздничные дни	Сторожа	100% стоимости часа
3	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учителям и другим педагогическим работникам	20 % стоимости часа
4	За работу в сельской местности	Учителям, библиотекаря, социальному педагогу	25 % должностного оклада
5	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	Учителям, осуществляющим учебный процесс	115,00 руб.
6	За совмещение профессий (должностей)	в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору	до 100 % должностного оклада по соглашению сторон
7	За увеличение объема работы по вакантной должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Личное заявление работника	до 100 % должностного оклада по соглашению сторон
8	За расширение зон обслуживания	Работнику школы	В соответствии с ТК РФ
9	За сверхурочную работу	Работнику школы	В соответствии с ТК РФ
10	Доплата до минимального уровня оплаты труда	Работнику школы	В соответствии с законодательством РФ
11	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Личное заявление работника	до 100 % должностного оклада по соглашению сторон

Приложение 2

Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя)

данные выплаты устанавливаются 2 раза в год (на 01.09 и 01.01) приказом директора школы

№ п/п	Основание для выплаты	Критерии	Денежное выражение в руб.
1	Установить коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при проведении уроков информатики, английского языка, технологии и курсов по выбору.	Коэффициент Г рассчитывается следующим образом: $C = \frac{\text{число учащихся в классе}}{\text{число учащихся в группе}}$ Если $1 < C \leq 1,25$, то $\Gamma = 1$; $1,26 < C \leq 1,65$, то $\Gamma = 1,2$; $1,66 < C \leq 1,80$, то $\Gamma = 1,3$; $1,81 < C \leq 1,99$, то $\Gamma = 1,5$; $2,00 < C \leq 2,22$, то $\Gamma = 1,7$; $2,23 < C \leq 2,50$, то $\Gamma = 1,9$; $2,51 < C < \infty$ и больше, то $\Gamma = 2$.	Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1 до 2 при делении класса на 2 группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении
2	Классным руководителям за организацию работы с учащимися: - ведение документации; - организацию классного дежурства; - организацию внеклассной работы; - за заботу о здоровье детей, организацию питания в столовой; - за уборку зоны полезного действия - за ведение внеурочной работы (организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися)	Работнику, на которого возложена функция классного руководителя, устанавливается стимулирующая выплата в одном классе в размере 4000,00 (четыре тысячи) рублей в месяц. Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов. Классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель; стимулирующая выплата педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух	4000,00

		стимулирующих выплат одному педагогическому работнику; Стимулирующая выплата педагогическому работнику устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.	
3	За проверку письменных работ.	- начальная школа (учителя 1-4 класса) -математика (алгебра, геометрия), русский язык - литература -английский/немецкий язык - физика, химия, биология, география, информатика	10% 20% 15% 10% 5%
4	За организационно-обучающую и консультативную работу с учащимися и учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий	Учителю информатики и (или) учителю математики при выполнении работ в полном объеме	1000,00
5	1. За заведование мастерской и кабинетами информатики, физики и химии	- наличие паспорта кабинета; - содержание кабинета в соответствии с требованиями СанПиН; - наличие Журнала инструктажей по ТБ; - сохранение и развитие материально-технической базы кабинета	500,00
	2. За заведование закрепленным за педагогом кабинетом	За заведование учебными кабинетами: - за исправность оборудования, его сохранность и использование, - соблюдение правил техники безопасности, санитарных правил и норм, обеспечение спецодеждой	300
6	За внеклассную работу по физкультуре	- наличие плана внеклассной работы по данному направлению; - массовость и систематичность внеклассной работы; - результативность.	500,00
7	За ведение внеурочной работы (организацию	Оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за	Расчет по формуле

	внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися).	аудиторные часы, фактически сложившейся по состоянию на 1 сентября, 1 января $\text{Двн} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}$, где Двн – доплата за внеурочную деятельность; Стп – Стоимость педагогической услуги; Ук – количество учащихся в классе (группе); Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).	
8	Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета	Участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации: математика, русский язык в 11 классе.	20% стоимости часа
9	За работу с учащимися по программе «Антинарко».	- учителю физической культуры, учителю ОБЖ, пропорционально учебной нагрузке - выполнение работы качественно и в полном объеме - результативность.	2000,00
10	За организацию правового обучения учащихся и работников школы, решение социальных вопросов	Консультирование и оказание помощи в решении проблем председателю профкома	600,00
11	За руководство методическими объединениями	- наличие плана деятельности по данному направлению; - соответствие документации локальному акту; - результативность.	1000,00
12	За организацию работы с учащимися и сотрудниками по охране труда	-за организацию работы по охране детства	750,00
		-за организацию подвоза учащихся в п. Таманский	1000,00
13	За организацию экскурсионной работы в школе	Организация и проведение экскурсий с учащимися	1000,00
14	За организацию горячего питания учащихся в школе	- выполнение работы качественно и в полном объеме - соответствие документации локальному акту школы; - результативность, 100% охват.	3000,00
15	За организацию системы дополнительных занятий по предмету с целью ликвидации	При наличии КТП занятий, журнала посещаемости, рабочих тетрадей уч-ся	700,00

	пробелов знаний обучающихся		
16	За выслугу лет	Учителям, осуществляющим учебный процесс и имеющим общий педагогический стаж (полных лет) от 0 до 10 от 10 до 30 от 30 и больше	% от должностного оклада 1 % 2 % 3 %
17	За проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта	Выполнение работы в полном объеме	3500,00
18	За организацию работы автоматической системы управления «Сетевой город»	- выполнение работы в полном объеме - соответствие документации локальному акту школы; - результативность деятельности.	1500,00
19	За организацию работы по проведению текущей внешней оценки качества образования, проведение диагностических работ (мониторинги, КДР, ВПР)	- выполнение плана проведения диагностических работ - проведение работ в соответствии с установленными нормами - своевременная сдача отчетности	2000,00
20	За организацию работы по внесению сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФИС ФРДО)	- выполнение работы в полном объеме - соответствие документации локальному акту школы; - результативность деятельности.	2000,00
21	За работу с детьми из социально неблагополучных семей	- выполнение учителем работы с детьми из социально неблагополучных семей по направлениям: воспитательная работа, учебная работа - результативность деятельности.	1000,00
22	За обслуживание вычислительной техники учителю информатики и ИКТ, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер	- наличие паспорта кабинета; - содержание кабинета в соответствии с требованиями СанПиН; - соответствие программного обеспечения требованиям; - сохранение и развитие материально-технической базы кабинета	200,00
23	За заведование музеем, за	- наличие паспорта музея и др.; - соответствие требованиям	1000,00

	руководство клубами и объединениями патриотической спортивной направленности	СанПиН; - сохранение и развитие материально-технической базы кабинета; - наличие программы деятельности по данному направлению; - применение проектных технологий; - результативность деятельности.	
24	За реализацию дополнительных проектов (организация групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	- наличие программы деятельности по данному направлению; - наличие письменных благодарностей; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей); - применение проектных технологий; - результативность деятельности.	1000,00
25	За работу с одаренными детьми	- участие в конференциях, олимпиадах, конкурсах школьного, муниципального и краевого уровней - проведение выставок, мероприятий; - результативность деятельности.	1000,00
26	За работу с молодыми специалистами		1000,0
27	За поддержку работоспособности и сопровождение школьного сайта.		1500,00
28	За ведение протоколов педагогических советов.		450,00
29	За организацию работы по подворовому обходу		800,00
30	За осуществление работы с расписанием школьных занятий		1000,00
31	Педагогическому персоналу за организацию проведения учебного процесса с использованием дистанционных технологий выплата осуществляется пропорционально отработанному времени при	Освоение и использование образовательных платформ при дистанционном обучении.	1 платформа 500,00 2 и более 1000,00
		Проведение онлайн - уроков и видеоконференций	500,00
		За сложность проверки работ в электронном формате	50% от тарификации об оплате за

	наличии денежных средств в фонде школы.		проверку тетрадей
		За качественное проведение внеклассных мероприятий в период дистанционного обучения	300,00
		За привлечение учащихся к участию к дистанционным конкурсам и результативность в них	500,00
32	Работа с детьми с ОВЗ	Подготовка документов для прохождения ПМПК	500,00
33	За обслуживание компьютерной и копировальной техники		2000,00

Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

Ежемесячные доплаты (в рублях) директору, заместителям директора по УВР, ВР, АХЧ, младшему обслуживающему персоналу			
1	За организацию работы спортклуба по программе «Антинарко».	заместителю директора по ВР, пропорционально нагрузке.	2000,00
2	1. За организацию работы по противопожарной безопасности и электробезопасности участников образовательного процесса.	Заместитель директора по АХЧ	1000,00
	2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с требованиями СанПиН		1000,00
	3. За выполнение обязанностей контрактного управляющего		2000,00
3	За организацию работы по подготовке к государственной итоговой аттестации,	Заместителю директора по УВР (пропорционально отработанному времени)	2000,00
4	За анализ и оценку финансовых результатов деятельности школы	Директору, заместителям директора по АХЧ	3000,00
5	За организацию закупок для нужд школы в соответствии с требованиями ФЗ-44	Директору, заместителям директора по АХЧ	3000,00
6	За сохранность библиотечного фонда, работу с учебниками и проведение внеклассных мероприятий	Библиотекарю школы	1500,00
7	За оформление тематических выставок, пропаганду чтения	Библиотекарю школы	1000,00
8	За организацию работы по обеспечению прав и социальных гарантий учащихся	Педагогу - психологу	4500,00
9	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся	Педагогу - психологу	500,00
10	За удаление локальных загрязнений с наружной стороны окон, полив и ухаживание за цветами в закрепленных рекреациях	Уборщику служебных и производственных помещений	1812,00
11	Уборка территории за ограждением	Дворнику	1875,00

	школы шириной 7 метров по периметру ограждения		
12	За озеленение территории (работа с клумбами) в летний период, очистку территории школы от снега и льда в зимний период	Дворнику	От должностного оклада (ставки) до 55%
13	За техническое обслуживание мебели и оборудование школы, проведение ремонтно-строительных работ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3000,00
14	За ведение документации по жилищно-коммунальным выплатам педагогическим работникам.	Ответственному работнику, согласно приказа по учреждению	500,00
15	1.За работу по оформлению пенсионных дел и дополнительное размножение печатных документов	Делопроизводитель	1000,00
	2.За составление статистических отчетов, подготовка данных в пенсионный отдел, ЕСН, фонды.		1000,00
	3.За работу с электронной почтой и обеспечение выхода в Интернет.		500,00
	4.За ведение кадрового производства, ведение и учет трудовых книжек работников школы		1000,00
	5.За ведение табеля учёта рабочего времени.		500,00
	6.За составление справки комплекта учащихся.		500,00

Непостоянные выплаты стимулирующего характера (премии)

Критерии и показатели качества профессиональной деятельности учителя.			
№ п/п	Мотив награждения	Показатели	Денежное выражение в рублях
Деятельность учителя по формированию учебных достижений учащихся			
1	Уровень предоставляемого содержания образования	1. Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета: 40-59% 60%-79% 80-100%	500,00 800,00 1000,00
		2. Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы курсов по выбору): 40-59% 60%-79% 80-100%	500,00 800,00 1000,00
		3. Доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 9-11 класса): 40-59% 60%-79% 80-100%	300,00 500,00 800,00
		4. Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения (педагоги начальной школы): 40-59% 60%-79% 80-100%	500,00 800,00 1000,00
2	За положительную динамику индивидуальных достижений учащихся в освоении предмета.	1. Доля обучающихся (%) от общего количества учащихся, получивших результат соответствующий оценке 4 и выше: - высокий уровень (свыше 80 %); - оптимальный уровень (60-80 %); - допустимый уровень для классов с низкой мотивацией (50 % и выше);	1000,00 800,00 500,00
		2. Для 1 класса: - в первом полугодии: при наличии динамики в чтении у 80 % учащихся;	500,00

		- во втором полугодии: при качестве знаний учащихся не ниже 70 % по результатам контрольных работ по русскому языку и математике.	500,00
		3. Для 2– 4 классов: - техника чтения и понимания прочитанного не ниже нормы у 80 % учащихся; - вычислительные навыки не ниже нормы у 80 % учащихся;	500,00
		4. Для 5-9 классов: при качестве знаний учащихся не ниже 70 % по результатам контрольных работ за отчётный период.	500,00
		5. Для 10-11 классов: при качестве знаний учащихся не ниже 60 % по результатам контрольных работ за отчётный период.	500,00
3	За результативность независимой внешней оценки	1. При отсутствии замечаний во время проведения контрольной диагностической работы, % учащихся, получивших - во 2-6 классах при обученности не ниже 80 % качество знаний - не ниже 60 %; - в 7-11 классах при обученности не ниже 70 % качество знаний - не ниже 50 %;	500,00
		2. Средний экзаменационный балл выпускников 9, 11 классов данного учителя не ниже среднего по Темрюкскому району. При сдаче единого государственного экзамена выпускниками 11 класса: - обязательные предметы (математика и русский язык) - предметы по выбору:	2000,00 1000,00
		При сдаче основного государственного экзамена выпускниками 9 класса: - обязательные предметы (математика и русский язык) - предметы по выбору:	1000,00 1000,00
		3. Доля обучающихся (выпускников 9,11 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки: - 50 – 59 % - от 60 % до 70 % - от 70 % до 80 % - свыше 80 %	300,00 500,00 800,00 1000,00
		4. Доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые	

		отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы: - 50 – 59 % - от 60 % до 70 % - от 70 % до 80 % - свыше 80 %	800,00 1000,00 1500,00 2000,00
		5. При отсутствии замечаний во время проведения пробных экзаменов в 9, 11 классах. Доля (%) учащихся, получивших обученность не ниже 80 %: - русский язык, математика - все предметы, по которым проводится экзамен по выбору	1000,00 500,00
4	Наличие положительной динамики роста качества обучения.	Доля обучающихся, имеющих положительную динамику роста качества обучения по предмету более 20 % учащихся (по результатам внутришкольного мониторинга).	2000,00
5	За формирование и сохранение позитивного отношения учащихся к предмету.	1. Доля обучающихся (%), положительно относящихся к предмету более 80 %.	800,00
		2. Недопущение снижения доли обучающихся (%), положительно относящихся к предмету (по результатам внутришкольного мониторинга)	450,00
		3. За проведение уроков высокого качества.	1000,00
		4. За проведение лабораторно-исследовательской работы на уроках, повышающую мотивацию к изучению предмета.	700,00
Деятельность учителя по формированию внеучебных достижений учащихся			
6	Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам.	1. Наличие призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) - школьных - муниципальных (за каждого уч-ка) - краевых (за каждого уч-ка) - всероссийских (за каждого уч-ка) - международных (за каждого уч-ка)	400,00 1000,00 5000,00 7000,00 8000,00
		2. Наличие призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) - школьных - муниципальных (за каждого уч-ка)	400,00 1500,00

		- краевых (за каждого уч-ка) - всероссийских (за каждого уч-ка) - международных (за каждого уч-ка)	5000,00 7000,00 8000,00
		3. Наличие призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо - краеведческой направленности - школьных - муниципальных (за каждого уч-ка) - краевых (за каждого уч-ка) - всероссийских (за каждого уч-ка) - международных (за каждого уч-ка)	400,00 1500,00 5000,00 7000,00 8000,00
		4. Наличие призовых мест при участии в спортивных состязаниях - школьных - муниципальных (за каждого уч-ка) - краевых (за каждого уч-ка) - всероссийских (за каждого уч-ка) - международных (за каждого уч-ка)	300,00 1500,00 5000,00 7000,00 8000,00
7	За результативность представления учащимися собственных достижений.	1. Представление учащимися индивидуальных достижений на предметных олимпиадах. - За организацию предметной олимпиады школьного уровня. - Наличие победителей предметных олимпиад школьного уровня, получивших результат не менее 80% (за каждого уч-ка). - Наличие призеров предметных олимпиад муниципального уровня (за каждого уч-ка). - Наличие участников предметных олимпиад муниципального уровня (за каждого уч-ка), занявших первые 10 мест. - Наличие призеров предметных олимпиад краевого уровня (за каждого уч-ка). - Наличие участников предметных олимпиад краевого уровня (за каждого уч-ка), занявших первые 10 мест.	500,00 100,00 1500,00 500,00 3000,00 1000,00
		2. Организация и руководство постоянно действующей площадки для свободного самовыражения учащихся начальных классов и среднего звена: - регулярная газета (состоит из 2 страниц формата А4, регулярность выпуска – 1 раз в неделю); - журнала (состоит из 4 страниц формата А4, регулярность выпуска – 1 раз в две недели); - страница на школьном сайте (полное	1 выпуск – 200,00 1 выпуск – 400,00 1200,00

		обновление 1 раз в две недели); - отдельный сайт; - аудио – видеостудия, - материалов для СМИ.	1500,00 2000,00 3000,00
		3. За размещение детских образовательных продуктов (стихи, песни, сказки) на школьном сайте или других Интернет ресурсах.	500,00
8	За проектную деятельность учащихся под руководством педагога.	1. Участие в научно-практических конференциях, творческих смотрах, играх, выставках (1 раз в месяц): - школьного уровня - зонального уровня - муниципального уровня - регионального уровня	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
		2. Участие в спортивных соревнованиях и конкурсах (1 раз в месяц): - школьного уровня - зонального уровня - муниципального уровня - регионального уровня	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
		3. Участие в международных интеллектуальных конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Английский бульдог», «Винни-Пух», «Зимние интеллектуальные игры», «Ломоносовский турнир»): до 10 человек и за каждые последующие 10 участников.	500,00
		4. За качественную работу с учащимися по сбору материалов и подготовке экспозиций для школьного музея.	1500,00
		5. За качественную работу с учащимися 5-9 классов по подготовке информации и данных для школьного сайта.	2000,00
		6. За отличную организацию работы школьного научного общества.	1000,00
9	За результативность проектной деятельности учащихся.	1. За наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя (за каждый проект, реализованный на практике).	1500,00
		2. Подготовка призеров научно-практических конференций, творческих смотров, игр, соревнований, выставок (за каждого призера): - муниципальных; - зональных; - региональных конкурсов, спортивных соревнований; - муниципальных;	500,00 1000,00 2000,00 500,00

		- зональных; - региональных (Российских).	1000,00 2000,00
		3. За организацию результативной работы с одаренными детьми, рецензирование рефератов и других творческих работ.	3000,00
		4. Организация на высоком уровне научно-исследовательской деятельности с учащимися по предмету (1 раз в четверть)	1500,00
		5. Организация на высоком уровне научного общества учащихся (1 раз в месяц)	1000,00
10	За формирование благоприятных условий организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями.	1. За достижения высоких результатов в работе с детьми – инвалидами.	2000,00
		2. Проведение дополнительных занятий по предмету с детьми – инвалидами с целью ликвидации пробелов знаний вследствие пропусков занятий по болезни. (При наличии, журнала посещаемости, рабочих тетрадей). - 1 разовое занятие (30 минут) с одним учеником - 1 разовое занятие (30 минут) с двумя и более учащимися	100,00 150,00
		3. За организацию безопасного пребывания ребенка – инвалида в школе (сопровождение в течение учебного дня)	500,00
11	За организацию работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету.	1. Проведение на высоком уровне курсов по выбору.	1300,00
		2. Проведение на высоком уровне внеклассной работы по предмету (1 раз в четверть).	2000,00
		3. За организацию и систематическую работу консультативных пунктов по предмету (не менее одного раза в неделю).	500,00
		4. Организация на высоком уровне кружковой и клубной работы с учащимися.	3500,00
		5. За проведение дополнительных занятий по предмету с целью ликвидации пробелов знаний обучающихся - 1 разовое занятие (40 минут) с одним учеником - 1 разовое занятие (40 минут) с двумя и более учащимися	200,00 250,00
12	За организацию работы с одаренными детьми.	1. Проведение дополнительных занятий по предмету с одаренными детьми с целью углубленного изучения предмета. - 1 разовое занятие (45 минут) с одним учеником - 1 разовое занятие (45 минут) с двумя и более учащимися	200,00 350,00
		2. За проведение дополнительных занятий по	1500,00

		предмету с целью подготовки учащихся к олимпиадам и конкурсам.	
13	За организацию интересного познавательного досуга учащихся.	1. Проведение на высоком уровне тематических классных часов (при 100% посещаемости)	300,00
		2. Проведение на высоком уровне Всекубанских классных часов.	500,00
		3. Организация и проведение тематических мероприятий (с охватом учащихся 50% и выше): - предметный день, - предметная неделя, - школьные конкурсы, встречи, игры, КВН; - школьные спортивные соревнования, - спортивные соревнования, конкурсы, встречи, игры, КВН между школами Новотаманского поселения; - научно-практические конференции, - краеведческие чтения, - День открытых дверей.	250,00 500,00 1300,00 2000,00 3000,00 2500,00 3000,00 5000,00
		4. За работу с учащимися по звуковому оформлению мероприятий: работа с музыкальной аппаратурой, запись фонограмм и звукового сопровождения, изготовление реквизита и декораций.	2000,00
		5. За проведение воспитательной экскурсии с группой учащихся не менее 15 чел.	750,00
		6. Качественная организация воспитательных мероприятий в - праздничные дни - каникулярное время - вечернее время	1000,00 650,00 450,00
14	За повышение гражданской активности учащихся.	1. За организацию в классе активно действующих творческих групп (команд) по определенной направленности («Юный пожарный», «ЮИД», «Юный книголюб», РДДМ, «Юнармия», «Орлята России»...)	600,00
		2. За высокий уровень патриотического и нравственно-эстетического воспитания школьников.	3000,00
		3. За разработку и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, духовного возрождения, исторических и культурных традиций.	3500,00
		4. За организацию: - разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической	1000,00

		эффективности; - работы агитбригады «Искорка»; - общешкольных мероприятий по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности.	600,00 2500,00
		5. За организацию общешкольных мероприятий по профилактике наркомании среди учащихся	1000,00
15	Педагог-психолог	1. За активное участие в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения)	1000,00
		2. За эффективную организацию взаимодействия с органами опеки и попечительства	1500,00
		3. За эффективную организацию социального партнерства в системе профилактики правонарушений.	2000,00
		4. За эффективную организацию коррекционной работы с детьми ОВЗ.	2500,00
		5. Оказание помощи классным руководителям.	500,00
		6. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ:	1000,00 1500,00
		- участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения; - своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (различного уровня)	
		7. Своевременное и качественное ведение документации.	1000,00
16	Педагог-дефектолог	1. За активное участие в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения)	1000,00
		2. За эффективную организацию коррекционной работы с детьми ОВР.	2500,00
		3. Оказание помощи классным руководителям.	500,00
17	Педагог-логопед	1. За активное участие в коллективных творческих проектах, мероприятиях (участие в общественной жизни учреждения)	1000,00
		2. За эффективную организацию коррекционной работы с детьми ОВЗ.	2500,00
		3. Оказание помощи классным руководителям.	500,00
		4. Своевременное и качественное ведение документации.	1000,00
		6. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ:	1000,00
		- участие в работе психолого-медико-	

		педагогического консилиума учреждения; - своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (различного уровня)	1500,00
Методическая и инновационная деятельность учителя.			
18	За результативность презентации собственной педагогической деятельности	1. Организация постоянно действующей площадки для представления собственного педагогического опыта: - страницы на школьном сайте (обновление 1 раз в две недели); - отдельный сайт	1300,00 2000,00
		2. Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет (форумы, конференции, Интернет – конкурсы)	1500,00
		3. За участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских - международных	1000,00 2000,00 3000,00 4000,00 5000,00
		4. Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО: - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских - международных	1000,00 3000,00 5000,00 8000,00 10000,0
19	Инновационное творчество учителя.	1. За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выступление с обобщением собственного педагогического опыта.	3000,00
		2. За разработку и внедрение собственных авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровне.	2000,00
		3. Создание базы интерактивных дидактических материалов к уроку, применение которой показало положительный результат у 30%	2500,00

		учащихся	
		4. За использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, предприятия и организации, учреждения профессионального и дополнительного образования), более 10 % учебного времени.	1500,00
		5. За разработку и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений (за каждую разработку, реализованную на практике).	1500,00
		6. За разработку контрольно-измерительных материалов и проведение диагностики и мониторинга (за каждую разработку, реализованную на практике).	1000,00
		7. За внедрение информационно-коммуникативных технологий в учебно-воспитательный процесс.	1300,00
		8. Организация и проведение учебных курсов с использованием дистанционных технологий.	4000,00
20	Обобщение собственного педагогического опыта и его популяризация.	1. За публикации учителя в методических сборниках, научно-профессиональных и педагогических изданиях:	
		- на школьном сайте;	300,00
		- в СМИ района;	500,00
		- муниципальных педагогических изданиях;	1000,00
		- краевых,	1500,00
		- всероссийских,	2000,00
		- международных.	3500,00
		2. За проведение:	
		- классных мероприятий	200,00
		- общешкольных мероприятий	500,00
		- открытых уроков	300,00
		- педагогических конференций	2000,00
		- педагогических выставок	2000,00
		- мастер-класс для учителей школы	3000,00
		- выступления на педсоветах	1500,00
		- выступления на предметных МО	1300,00
		3. За проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п.	
		- муниципальных	1000,00
		- краевых	3000,00
		- всероссийских	5000,00
		- международных	8000,00

21	За экспертно-аналитическую деятельность учителя.	1. Деятельность учителя по реализации намеченных планов и проектов в составе: - школьных комиссий - рабочих групп - экспертных групп	500,00 300,00 200,00
		2. Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий - муниципальных - краевых - всероссийских	500,00 1000,00 2000,00
		3. За качественную работу по мониторингу численности учащихся в микрорайонах и составление базы данных.	1300,00
		4. За активное участие учителя в работе: - жюри олимпиад; - экспертных комиссий, групп; - творческих лабораторий.	1000,00 2000,00 3000,00
Деятельность учителя по выполнению функций классного руководителя.			
22	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя.	1. За позитивную динамику успеваемости и качества знаний учащихся класса по сравнению с предыдущим периодом: - до 20 % - от 20 % до 40 % - свыше 40 %	200,00 400,00 800,00
		2. За позитивную динамику частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1600,00
		3. Доля обучающихся класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах: - 30-49% - 50-79% - 80-100%	400,00 1000,00 1500,00
		4. Доля общешкольных мероприятий, подготовленных учащимися класса: - 1% - с 1% до 4% - с 5% до 9% - 10% и более	300,00 500,00 1000,00 1500,00
		5. Доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и	

		секции на общественных началах: - 2 % - с 3% до 10% - с 11% до 15% - 16 % и более	300,00 500,00 1000,00 1500,00
		6. Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям.	1300,00
		7. Доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности – 60% и более	2000,00
		8. Участие 100% учащихся класса в школьных субботниках.	500,00
		9. Классному руководителю за проведение мероприятий по вовлечению учащихся в программу «Горячее питание»	600,00
23	За позитивную динамику по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин и стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины. - до 5 % пропусков по неуважительной причине; - отсутствие пропусков по неуважительной причине.	800,00 1000,00
		2. Снижение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете.	1000,00
		3. Отсутствие обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и поставленных на внутришкольный учет (1 раз в четверть)	1000,00
24	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	1. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	3000,00
		2. Проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и общественности: - на уровне класса; - в 1-4 классах - в 5-9 классах - общешкольного уровня; - на уровне поселения	500,00 1000,00 1500,00 2500,00 3000,00
		3. Регулярные публикации презентаций классных мероприятий:	

		- на сайте школы; - в районных СМИ.	300,00 1500,00
		4. За отличную организацию и проведение: - тематических выставок; - концертов для родителей и учащихся; - спектаклей, поставленных силами учащихся школы.	300,00 500,00 500,00
		5. За содержание закрепленных пришкольных территорий и участков школы в надлежащем состоянии.	1800,00
		6. За разработку и проведение тематических родительских собраний.	1300,00
		За работу по реализации психологической, общественной и эмоционально - нравственной компетентности учителя.	
25	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и учителей.	1. Наличие индивидуальной системы работы классного руководителя с одаренными детьми.	3000,00
		2. За организацию работы с одаренными детьми по направлениям (проведение индивидуальной работы с учащимися) - музыкальная одаренность - творческая одаренность - художественная одаренность - креативная одаренность - общеинтеллектуальная одаренность - социальная одаренность	500,00 600,00 1000,00 1000,00 1500,00 2000,00
		3. За работу классного руководителя и учителя-предметника по выстраиванию индивидуальной воспитательной программы ученика с низкой мотивацией к учебе	2000,00
		4. За организацию работы по охране детства, индивидуальную работу с каждым опекаемым (1 раз в месяц)	300,00
		5. За продуктивное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий: - физкультминутка, пальчиковая гимнастика и гимнастика для глаз; - утренняя зарядка; - динамическая пауза; - день здоровья; - однодневные походы; - однодневные экскурсии	200,00 450,00 400,00 800,00 500,00 850,00

		6. За высокий уровень организации и проведения мероприятий при условии посещаемости не менее 90 % и выполнения полного объема запланированных работ: - мероприятия по популяризации физической культуры и спорта среди детей; - мероприятия по спортивно - массовой и физкультурно-оздоровительной работе; - туристические походы и экскурсии с целью изучения родного края; - многодневные туристические походы и экскурсии с целью изучения родного края;	1500,00 2500,00 3000,00 5000,00
		7. За проведение мероприятий по организации экспресс тестирования на употребление учащимися наркотических веществ.	1000,00
		8. За качественную и своевременно выполненную работу по организации автоматизированной системы управления (АСУ) «Сетевой город» - школьному системному администратору - классным руководителям - учителям предметникам	1500,00 1000,00 500,00
		9. Выполнение совокупности следующих условий: - отсутствие мотивированных жалоб; - отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций; - отсутствие необоснованного выбытия учащегося из класса; - отсутствие в классе необучающихся, часто пропускающих занятия без уважительных причин, имеющих правонарушения; - увеличение % обученности и качества знаний в классе.	2500,00
26	Общественная деятельность педагогического работника.	1. За активное участие в работе профсоюзной организации работников просвещения: - школьной - муниципальной - региональной	500,00 1000,00 3000,00
		2. За активную работу - в составе Совета Учреждения; - в составе школьных комиссий; - в составе школьных рабочих групп; - в составе экспертных групп; - организаторов ОГЭ и ЕГЭ.	300,00 500,00 600,00 400,00 500,00
		3. За организацию работы Совета профилактики в	1000,00

		школе (проведение индивидуальной работы с учащимися)	
		4. За организацию продуктивной работы Педагогического совета школы	2000,00
27	За высокий уровень исполнительской дисциплины.	1. Качественное и своевременное оформление табеля питания учащихся.	600,00
		2. За качественное ведение школьной документации:	
		- календарно-тематическое планирование;	1000,00
		- классный журнал,	600,00
		- классный журнал в административной системе управления образованием	1500,00
		- дневники учащихся,	1400,00
		- поурочные планы учителя;	1500,00
		- поурочные планы учителя в административной системе управления образованием;	2500,00
		- личные дела учащихся,	600,00
		- личные дела учащихся в административной системе управления образованием;	1200,00
		- портфолио учащихся	800,00
		- портфолио учителя	2000,00
		3. За качественную и своевременную подготовку отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации.	1300,00
		4. За качественное и ответственное дежурство:	
		- по школе;	1000,00
		- в школьной столовой;	1500,00
		- на территории школы.	2000,00
		5. За безошибочную и своевременную подготовку документации по	
		- оформлению выдачи аттестатов;	1000,00
		- проверке краевых, диагностических работ;	1500,00
		- подготовке тарификации школы;	2000,00
		- оформлению документов на лицензирование и аккредитацию школы;	3000,00
За исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей.			
28	За исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей.	1. Высокий уровень организации работы с учащимися-допризывниками, ведение военного учета и бронирования работников школы.	500,00
		2. Качественное выполнение заданий особой важности и сложности по поручению администрации школы	
		- разовых	1000,00
		- в течение недели	2000,00

		- в течение месяца	3000,00
		3. За своевременное прохождение курсов по повышению уровня квалификации (курсы повышения квалификации, подтверждение квалификационной категории в соответствии с положением об аттестации).	3000,00
29	За своевременную и качественную работу по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.	1. Участие в рейдах в составе поселковой комиссии	500,00
		2. Посещение на дому	1500,00
		3. Своевременное и качественное проведение подворового обхода по переписи детей, подлежащих обучению	500,00
		4. Комплекс мероприятий по выявлению детей, находящихся в сложной жизненной ситуации на закрепленном микроучастке поселка (1 раз в четверть)	2500,00
		5. Организация мероприятий по реализации закона № 1539-КЗ на высоком уровне и профилактическая работа с учащимися (1 раз в месяц)	1700,00
30	За организацию работы по антитеррористической безопасности учащихся.	1.Проведение - учебных эвакуаций - общешкольных мероприятий антитеррористической направленности - классных мероприятий антитеррористической направленности	2500,00 1500,00 500,00
		2. Проведение на высоком уровне уроков безопасности с учащимися.	350,00
		3. Проведение инструктажей по безопасности с оформлением записи в журнале	250,00
Критерии и показатели качества профессиональной деятельности заместителей директора по УВР и ВР.			
31	За обновление содержания образования	1. Качественная организация методической работы объединений учителей и учащихся - уровень школы; - уровень города; - уровень краевой; - уровень зональный и Российской Федерации	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
32	За организацию методической работы, достижения учителей и обучающихся	1. Внедрение в практику: -педагогических и информационных технологий - использование компьютерных программ, мультимедийных средств	1000,00 500,00
		2. Доля обучающихся (%) от общего количества сдающих экзамен выпускников 9 и 11 классов	

		данного учителя, получивших результат соответствующий оценке 4 и выше. Обязательные предметы (математика и рус. язык): - от 70% до 80% - свыше 80% Предметы по выбору: - от 70% до 80% - свыше 80%	1000,00 1300,00 800,00 1300,00
33	За отличные результаты независимой внешней оценки контроля качества работы педагогического коллектива	1. Высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) при наличии анализа: - преподавания предметов регионального уровня (ОПК, кубановедения), - учебно-воспитательного процесса, - промежуточной аттестации учащихся.	500,00 1300,00 1500,00
34	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в школе	1. За подготовку материалов для ежегодного публичного отчета.	800,00
		2. За проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта.	500,00
35	За систему работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	1. За своевременное оформление документации, отчетности и наглядной агитации (стендов, витрин, видеофильмов)	5000,00
		2. За полное отсутствие неуспевающих учащихся по школе.	500,00
		3. За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1000,00
		4. За отсутствие учащихся, совершивших преступления и правонарушения и поставленных на учет в органах милиции;	1500,00
		5. За высокий уровень проведения мероприятий по борьбе с беспризорностью и безнадзорностью учащихся: - организация бесед с родителями в школе и на дому; - организация рейдов; - организация подворовых обходов.	500,00 500,00 1000,00
36	За высокий уровень исполнительской дисциплины.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: - педагогический совет, - Штаб воспитательной работы - Совет профилактики	1500,00 1000,00 500,00

37	Заместитель директора по УВР	1. За организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	1000,00
		2. За обеспечение санитарно гигиенических условий в учреждении	1500,00
38	Заместитель директора по ВР	1. За сохранение контингента обучающихся формирование благоприятного психологического климата в коллективе	1000,00
		2. За обеспечение внедрения научной организации труда и информационно - коммуникационных технологий и инновационных методик по профилю основной деятельности	1500,00
Критерии и показатели качества профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ и младшего обслуживающего персонала школы.			
39	Заместитель директора по АХЧ	1. За высокий уровень материально-технического обеспечения школы.	500,00
		2. За отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	1000,00
		3. За отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов, некачественного ведения документов.	1500,00
		4. За своевременное и качественное ведение отчётной документации.	2000,00
		5. За досрочное выполнение текущего ремонта объектов, установок и монтажа оборудования.	1500,00
		6. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	2000,00
		7. Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП	2000,00
		8. За высокое качество подготовки школы к учебному году.	1000,00
40	Уборщик служебных и производственн ых помещений	1. За качественную приборку в подвальных помещениях.	1000,00
		2. За качественное и регулярное проведение генеральных уборок.	300,00
		3. За содержание помещений здания школы в соответствии с требованиями СанПиН, проведение текущих ремонтных работ: - подсобных помещений - учебных помещений - спортивного зала	500,00 1000,00 1500,00

		4. За подачу звонков в соответствии со школьным расписанием.	2000,00
41	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1. Качественное осуществление технического обслуживания оборудования школы	500,00
		2. Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	1000,00
		3. За досрочное выполнение текущего ремонта объектов, установок и монтажа оборудования.	1500,00
		4. Своевременный контроль за состоянием помещений школы и зданием школы согласно должностным инструкциям	2000,00
		5. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3000,00
		6. Обеспечение сохранности школьного имущества	3500,00
		7. За качественное проведение покоса травы на школьной территории	4000,00
		8. За ремонт школьной мебели, оборудования, изготовление учебно-наглядных пособий.	1000,00
42	Дворник	1. Сохранность и устройство озеленения школьной территории (за создание ограждений вокруг зеленых насаждений, уборка травы после покоса)	500,00
		2. Проведение косметического ремонта центрального входа в школу (крыльца, входных дверей)	1000,00
		3. Содержание пожарных выходов в надлежащем состоянии	1500,00
		4. За качественное проведение покоса травы на школьной территории	2000,00
43	Сторож	1. Активное участие в проводимых мероприятиях школы	500,00
		2. Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся, а также работников школы	1000,00
		3. Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	1500,00
		4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	700,00
		5. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	1000,00

		6. За качественное проведение текущего ремонта.	1200,00
		7. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы	1500,00
44	Библиотекарь	1. За высокую читательскую активность обучающихся (не менее 80 % учащихся систематически пользуются услугами библиотеки)	1500,00
		2. За полное выполнение плана работы библиотеки	1200,00
		3. За активное участие в мероприятиях: - уровень школы; - уровень района; - уровень края	500,00 1500,00 2000,00
		4. За оформление тематических выставок	600,00
		5. За активное внедрение информационных технологий в работу библиотеки	1000,00
		6. За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ.	1500,00
		7. За выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы.	3000,00
45	Делопроизводитель	1. За оперативное и качественное выполнение заданий по поручению руководителя школы	1500,00
		2. За дополнительное размножение материалов, организацию работы информационного центра	6000,00
		3. За регулярное проведение консультаций с сотрудниками по составлению документов в соответствии с требованиями делопроизводства.	1000,00
		4. За составление статистических отчетов, подготовка данных в пенсионный отдел, ЕСН, фонды.	2000,00

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

Директор МБОУ СОШ № 16 Н.Н. Клименко

Председатель профсоюзного комитетаИ.Л. Айрумова.

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 16
утверждено на собрании
трудоого коллектива
«22» сентября 2023года.

Соглашение

по улучшению условий и охране труда работников
МБОУ СОШ № 16 на 2023-2024 учебный год.

Администрация МБОУ СОШ № 16 в лице директора Н.Н. Клименко и трудовой коллектив в лице председателя ПК И.Л. Айрумовой разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда.

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Ко- л- во	Стои- мость работ, руб.	Срок выполни- ния	Отв. за выпол- нение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственны- ми нормативными требованиями охраны труда, человек		Количество работников, высвобождаемы- х с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						всего	жен	всего	жен
1	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	4	10000	до 01.09. ежегодно	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
2	Установка приточно-вытяжной вентиляции и кондиционирования воздуха.	1	20000	до 01.09. 2024г	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
3	Обеспечение освещенности в соответствии требованиям СанПиН, ГОСТ (замена светильников в кабинетах)	-	8000	до 01.09. ежегодно	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
4	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников.	4	1000	ежеквартально	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	5	4	-	-
5	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно	-	15000 0	II квартал 2024 г.	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	15	13	-	-

	СанПиН.								
6	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	24	33650	ежегодно	ответственный по охране труда – Маринина Н.Ю	23	20	-	-
7	Проведение специальной оценки условий труда (рабочие места: приложение №6)	17	17000	2024г	зам.директора по АХР - Павлова Л.Г.	17	16	-	-
8	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	-	15200	до 01.09. ежегодно	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
9	Проверка вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей; очистка воздуховодов	-	4500	до 01.09. ежегодно	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
10	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений: гардеробной, санузла, душевой кабиной, комнатой личной гигиены женщин.	-	2500	до 01.09. ежегодно	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.	23	20	-	-
11	Приобретение и монтаж сатураторных установок	-	10000	III квартал 2024 г.	зам.директора по АХР – Павлова Л.Г.			-	-
12	Организация работы уголка по охране труда.	-	-	ежемесячно обновлять	ответственный по охране труда – Маринина Н.Ю	4	4	-	-

13	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	-	150	ежемесячно	ответственный по охране труда – Маринина Н.Ю	23	20	-	-
14	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.	-	-	постоянно	Зам.директора по ВР – Блинова Е.А.	23	20	-	-

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.

Соглашение подписали:

Директор МБОУ СОШ № 16 _____ Н.Н. Клименко

Председатель ПК _____ И.Л. Айрумова

Приложение №4
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
_____ И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023 года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
_____ Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023 года.

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

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

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пар 12 пар 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
2	Лаборант (химик)	Халат перчатки резиновые Фартук прорезиненный Очки защитные	1 на 1,5 г. дежурные дежурный до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №766н
3	Мастер трудового и производственного обучения	Халат х/б Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 2 пары до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

				29.10.2021г. №766н
4	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
5	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

		загрязнений		
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
7	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

		(истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
--	--	--	-------	--

**Перечень профессий, которым обязательна выдача мыла и
обеззараживающих средств.**

(ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от
29.10.2021 г. №767 н)

№	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Уборщик производственных и служебных помещений	<i>Мыло или жидкие моющие средства</i> <i>Крем для рук гидрофобный</i> <i>Крем для рук регенерирующий</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)</i> <i>100 мл.</i> <i>100 мл</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н</i>
2	Лаборант хим. кабинета	<i>Мыло или жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н</i>
3	Дворник	<i>Мыло или жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной</i>

			<i>моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>защиты РФ от 29.10.2021г. №767н</i>
4	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<i>Мыло или жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н</i>
5	Зам. директора по административно-хозяйственной работе	<i>Мыло или жидкие моющие средства</i>	<i>200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</i>	<i>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н</i>

Ответственный по охране труда _____

Н.Ю. Маринина

Приложение №5
к коллективному
договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
_____ И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
_____ Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023года.

Перечень

должностей работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ

№	Наименование профессии, должности	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание (норма)
1	Директор образовательного учреждения	Административный аппарат	7	статья 119 ТК РФ

Приложение №6
к коллективному
договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023года.

ГРАФИК

проведения специальной оценки условий труда
в МБОУ СОШ № 16

(Ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	Директор	1	2024 г.
2	Зам.директра по ВР	1	2024 г.
3	Замдиректора по УВР	1	2024 г.
4	Замдиректра по АХР	1	2024 г.
5	Педагог-психолог	1	2024 г.
6	Учитель кубановедения	1	2024 г.
7	Учитель ОБЖ	1	2024 г.
8	Учитель начальных классов	2	2024 г.
9	Учитель математики	1	2024 г.
10	Учитель географии	1	2024 г.
11	Учитель химии	1	2024 г.
12	Учитель физики	1	2024 г.
13	Учитель литературы	1	2024 г.
14	Учитель русского языка	1	2024 г.
15	Учитель обществознания	1	2024 г.
16	Учитель информатики	1	2023 г.
17	Учитель английского языка	1	2024 г.
18	Учитель технологии	1	2023 г.
19	Учитель физической культуры	1	2023 г.
20	Педагог-дефектолог	1	2025 г.
21	Педагог-логопед	1	2025 г.
22	Делопроизводитель	1	2023 г.
23	Библиотекарь	1	2023 г.
24	Сторож	3	2023 г.
25	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	2023 г.

График составил:

Ответственный по охране труда _____ Н.Ю. Маринина
Приложение № 7
к коллективному
договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
_____ И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
_____ Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023года.

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 № 16 Темрюкский район.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности учитель, педагог-психолог, социальный педагог имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 14 календарных дней 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 14 календарных дней. 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 № 8
к коллективному
договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023года.

Перечень

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Должностные инструкции
2. Положение о Совете Учреждения
3. Положение о стимулировании работников Учреждения.
4. Положение о собрании трудового коллектива школы
5. Положение о мониторинге качества образования.
6. Положение о защите персональных данных работников МБОУ СОШ №16.
7. Положение об организации внеурочной деятельности обучающихся в классах, работающих в условиях ФГОС.
8. Положение о платных дополнительных образовательных услугах.
9. Положение о проведении дополнительных занятий и работе со слабоуспевающими учащимися.
10. Положение о классном руководителе в МБОУ СОШ № 16.

Приложение № 9
к коллективному
договору
МБОУ СОШ № 16

Согласовано
Председатель МБОУ СОШ № 16
И.Л. Айрумова
«22» сентября 2023года.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 16
Н.Н. Клименко
«22» сентября 2023года.

**Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные
предварительные и периодические медицинские осмотры.**

№п/п	Наименования профессий, должности.
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Учитель
4	Социальный педагог
5	Педагог-психолог
6	Педагог-дефектолог
7	Педагог -логопед
8	Преподаватель-организатор ОБЖ
9	Уборщик служебных и производственных помещений
10	Сторож
11	Делопроизводитель
12	Библиотекарь
13	Дворник
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 16 муниципального
образования Темрюкский район

Пронумеровано и прошнуровано

104 *Листы* *Чемберс* листов

директор МБОУ СОШ № 16

Н.Н. Клименко

