

Инга
Рудоль
фовна
Фрайтах

Подписан: Инга Рудольфовна
Фрайтах
DN: C=RU, O=МБОУ СОШ №9,
CN=Инга Рудольфовна
Фрайтах, E=school9@inbox.ru
Основание: я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.04.22 13:03:
17+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Директор МБОУ СОШ №9

Фрайтах И.Р.

(подпись)
Ф.И.О.)

« 26 » сентября 2023 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Подобедова Е.Ю.

Ф.И.О.)

« 26 » сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 9
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН
на 2023—2026 годы

Принят на общем собрании работников
Протокол от 26.09.2023 года № 2

Подписано: Елена Григорьевна Григорьевна
в двух экземплярах: один экземпляр - директору учреждения

и один экземпляр - председателю профсоюзного комитета

26.09.2023 г. 22-1
с/сч. - С.В. Григорьевна

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 № 9 муниципального образования Темрюкский район.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Фрайтах И.Р. (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) в лице председателя первичной профсоюзной организации Подобедовой Елены Юрьевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых

предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный фонд РФ; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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. Директор МБОУ СОШ №9, его заместители, 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.¹

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 трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.²

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время _1_ час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным

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

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

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

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

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.³

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

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

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

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

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

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

- работнику при временном замещении (свыше _15_ дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».⁴

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на

имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

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

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

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

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).⁵

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории

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

края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.⁶

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

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

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно (краевая доплата);

- в соответствии с «Положением об оплате труда» (Приложение № 2) осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей;

- учреждение в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе;

- осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности в размере 3 000 рублей (трех тысяч рублей) в соответствии с «Положением об оплате труда (о доплатах и надбавках)» (Приложение № 2).

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся (*первый год 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, чествуют ветеранов труда.

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для работников и директора МБОУ СОШ № 9, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)⁷.

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 образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной

⁷ Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на

учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 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 № 7).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, 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 образовательной организации.

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

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

-педагогические работники 56 календарных дней;

-заместители директора по УВР и ВР 56 календарных дней

-директор 56 календарных дней

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

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

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

4.1.21. 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 условиями труда, в соответствии с результатами СОУТ, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в соответствии с трудовым кодексом РФ.

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 № 8).

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

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дня;

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

- активным членам профкома -до 2 календарных дня;

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

- для проводов детей работников на военную службу – до 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника (членов семьи) –до 5 календарных дней;

- за стаж работы в организации (25_ лет) - до 5 календарных дней.

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

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 3 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;

-уполномоченным по охране труда – 3 календарных дня;

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

- при вакцинации от коронавирусной инфекции -2 календарных дня;

- работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования – 1 календарный день за один отработанный день;

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

4.2.5. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не

сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁸

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

4.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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. Зарботная 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, а именно:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 09 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца путем перечисления денежных средств на лицевые счета кредитной организации, указанные в заявлении работников МБОУ СОШ № 9.

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. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда и премировании (Приложение № 2), разработанного на основании Трудовым кодексом Российской Федерации,

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район.

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

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. 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 № 6 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 Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

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

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

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

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).⁹

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;

⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

5.1.15. 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 планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.¹⁰

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.

5.1.18. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹¹

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;

¹⁰ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

¹¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

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

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

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

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

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

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

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2,10).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

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

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

6.1.7. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы) согласно Приложению № 10.

6.1.8. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета согласно Положению районной организации Профсоюза и предоставленным документам.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

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

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

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

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

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

6.4. Стороны совместно:

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

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

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

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*Приложение № 3*).

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере согласно трудовому законодательству.

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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (согласно законодательства Российской Федерации); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (*Приложение № 5*).

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 (Приложение № 6).

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

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

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 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 и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности¹² (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

¹² Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В раздел «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнительный пункт об этом.

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).

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

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9

_____ Подобедова Е.Ю.

_____ Фрайтах И.Р.

«26» сентября 2023 года

«26» сентября 2023 года

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район

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

1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):
- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](#) и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на бумажном носителе на указанных лиц не оформляются, для остальных сотрудников – по согласованию с работником.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

- не использует иностранную рабочую силу.

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 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-го числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
9-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

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

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

В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 9 муниципального образования Темрюкский район устанавливается:

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

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

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

4.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.

Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и уход с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического

совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

4.6. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (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.

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

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

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

4.9. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

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

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

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

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

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

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

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

4.14. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

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

4.15. Администрации школы запрещается:

- а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- б) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

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

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

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

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

4.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.21. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

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

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

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

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый

отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого

отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

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

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

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

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

5. Поощрения

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

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

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

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

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

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

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Инга
Рудоль
фовна
Фрайтах

Подписан: Инга
Рудольфовна Фрайтах
DN: C=RU, O=МБОУСОШ
№9, CN=Инга
Рудольфовна Фрайтах,
E=school9@inbox.ru
Основание: я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.04.22 13:11:
32+03'00"
Foxit Reader Версия: 10.1.1

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Е.Ю. Подобедова

26 сентября 2023 года

Приложение 2

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 9

И.Р.Фрайтах

26 сентября 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

(о доплатах и надбавках)

МБОУ СОШ № 9 муниципального образования

Темрюкский район Краснодарского края

(дополнено в связи с изменением законодательства и

вступает в силу 26 сентября 2023 года)

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ "О внесении изменений в Закон Краснодарского края "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)" (принят ЗС КК 24.05.2012), письмом Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 года №ВБ-1159/08, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район», на основании постановлений от 18 ноября 2021 года № 1712 ,от 05.08.2021 года №1148 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район»», на основании постановления № 1192 от 21.07.2022 Администрации Муниципального образования Темрюкский район «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», в соответствии с приказами министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 08.07.2022 г. № 1366 «Об утверждении перечней основных направлений расходования и должностей работников, предусмотренных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 марта 2014 г. № 186 «Об утверждении Порядка предоставления из краевого бюджета субвенций бюджетам муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края на осуществление государственных полномочий в области образования», и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края», от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»; на основании постановления главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 года № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления», Постановлением главы (губернатора) Краснодарского края от 12.07.2021 года № 408 «О внесении изменений в Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года, письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19.08.2022 года № 47-01-13-14233/22 «О мероприятиях по обеспечению выплат педагогам общего образования к началу учебного года»; в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края" и в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.08.2022 года № 47-01-13-14372/22 «О введении должности Советника директора в штатные расписания»; На основании пункта 2 Перечня поручений по итогам заседания наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей», утвержденного

Президентом Российской Федерации 26 июня 2022 г. № Пр-1117 по вопросу введения в штатное расписание образовательных учреждений должности «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее - Советник директора), письма заместителя главы(губернатора) Краснодарского края от 6 июля 2022 года №06-04-929/22 «О введении должности советника», в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»; Уставом школы.

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

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

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

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

Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2. Состав Фонда оплаты труда

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов

по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Раздел I. Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений (организаций) муниципального образования Темрюкский район (далее – учреждение) определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения;

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, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей,

обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

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

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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 учреждения;

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

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

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретного учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда учреждения, в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда учреждения;

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

4. Рекомендуемое в пункте 3 настоящей Методики соотношение может быть изменено учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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 и дошкольного 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 муниципальным бюджетным и автономным учреждением.

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала (раздел II «Определение стоимости педагогической услуги»).

5.2. 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:

- выполнение функции классного руководителя;
- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ (тетради);
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, школьным научным обществом, методическим кабинетом школы.
- организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий;
- организация работы по мониторингу численности учащихся в микрорайонах и составления базы данных;
- организация работы по охране детства и социальных вопросов (опека);
- организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;
- консультации и дополнительные занятия с учащимися (по подготовке медалистов, призёров олимпиад и к итоговой аттестации).
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми, с обучающимися в форме экстерната; аттестация обучающихся в форме экстерната;
- изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
 - работа с родителями;
 - организация внеурочной деятельности по реализации ФГОС.

- за работу по введению федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования (ФГОС) (оплату часов производить путём перемножения стоимости педагогической услуги (Стп) на количество учащихся и на количество часов выделяемых на неаудиторную деятельность в классах;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

На установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника, направляется не менее 15 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

5.3. На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

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

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

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ}$, 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 оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающего коэффициента (Кпк),

включающего размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Раздел II. Определение стоимости педагогической услуги

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.

1. 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:

$$(ФОТп(б) - ДВ) \times 245$$

$$Стп = \frac{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}{(ФОТп(б) - ДВ) \times 245},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

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

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

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,90- 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета, увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому (рекомендуемая доля – 5-10% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

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

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

2. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося (N), установленный для сельских общеобразовательных учреждений, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25 % педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

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

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{К} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{Дк} \times \frac{\text{Уп}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

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

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

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

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября) производится в соответствии с подпунктом 3.4, пункта 3, Приложения № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»

2. При определении оклада (должностного оклада) педагогических работников по предметам может учитываться деление классов на группы,

предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы:

- при проведении занятий по иностранному языку и трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, 20 человек в сельской местности; при наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью, а также классов первой ступени общего образования при изучении иностранного языка, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами;
- при организации профильного обучения может осуществляться деление классов на группы при преподавании профильных предметов и элективных учебных предметов.

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается учреждением самостоятельно.

3. 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.

4. Установление заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

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

Раздел IV. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, прочего персонала

1. Расчет заработной платы директора школы.

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

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

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

$O_p = O_n \times K_k$, где:

O_p – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

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

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера директору, заместителю директора предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника 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.

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

Оклад (должностной оклад) заместителя директора определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times П$, где:

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

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

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

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

том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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 руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом.

Раздел V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений

1. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющие учебный процесс (за исключением учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, общеобразовательных учреждений) образовательных учреждений определяется путем умножения окладов (должностных окладов) с учетом повышающего коэффициента (Кпк), включающий размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю (в соответствии с приложение № 3 настоящего Положения).

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства, а также учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация педагогических работников (учителей) производится два раза в год (1 сентября, 1 января). В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу*;
педагогам-психологам;

социальным педагогам;
педагогам-организаторам;
мастерам производственного обучения;
старшим вожатым;
инструкторам по труду;
педагогам-библиотекарям;
методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.2.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей

образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3. Размер доплат и порядок их установления.

Размер доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей определяется в пределах средств, направленных на оплату труда.

Доплата устанавливается при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени. Доплата устанавливается также работнику, с которым заключен трудовой договор по основной должности, при возложении на него дополнительных обязанностей. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются директором и максимальными размерами не ограничиваются, но в пределах средств, направленных на оплату 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.

4. Стимулирующие и компенсационные выплаты.

Директор школы в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливает различные системы стимулирующих и компенсационных выплат с учетом мнения представительного органа работников (Советом) школы.

В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды доплат:

1. Компенсационные выплаты (см. приложение 1).

2. Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности учителя, неаудиторная (внеурочная) деятельность (см. приложение 2).

3. Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. Персонала (см. приложение 3).

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) (см. приложение 4).

5. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. персонала (см. приложение 5).

В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда Положением об оплате труда и материального стимулирования работников предусмотрено установление работникам стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя.

Педагогическим работникам в МБОУ СОШ №9 устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 4000(четыре тысячи) рублей.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее- класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов. В рамках настоящего Положения классом - комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

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

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

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

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

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

являются для работников рабочим временем.

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

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

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

Выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений (организаций) муниципального образования Темрюкский район, реализующих программы начального, общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники МБОУ СОШ № 9, на которых приказом директора 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 функции классного руководителя в одном классе.

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

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

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

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

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

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

Условиями осуществления доплаты, определенной подпунктом 3.12 (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 в 3 000 рублей";

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

В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения производятся выплаты в размере 3000 рублей в месяц.

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

1). Учителя.

2). Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

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

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

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

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

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

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

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

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальных образовательных организациях, по должности или профессии, указанных в подпунктах выше;

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 выше, 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».

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Финансовое обеспечение деятельности Советника директора до предоставления муниципальному образованию Темрюкский район межбюджетных трансфертов из федерального бюджета с 1 сентября 2022 года осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, посредством предоставления субвенций (далее – Субвенция на Госстандарт). После доведения лимитов бюджетных ассигнований до муниципального образования Темрюкский район на финансовое обеспечение деятельности Советника директора расход бюджетных ассигнований за счет Субвенции на Госстандарт приостанавливается и осуществляется за счет субсидии на иные цели, с возмещением произведенных расходов».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера, 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;

специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике);

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

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

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. Надбавки и доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия, высшую квалификационную категорию.

Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почётные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, Тамани устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

«Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание в соответствии с профилем педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

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

0,15 –за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение».

Выплаты стимулирующего характера, надбавки, доплаты, не входящие в базовую часть фонда заработной платы, премии, поощрительные выплаты осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Надбавки, устанавливаемые законодательными и нормативными правовыми актами, носят обязательный характер. Такого вида надбавки имеют определенный размер, установленный в абсолютном выражении или в процентах от должностного оклада (базовой заработной плате).

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, по представлению директор школы и с учетом мнения профсоюзной организации. Критерием для осуществления указанных 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 фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы.

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

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

б) отменены в случае:

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

Администрация школы имеет право дополнять и изменять отдельные разделы данного документа, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

Положение принимается общим собранием трудового коллектива школы, утверждается директором и вводится в действие приказом по школе.

Приложение № 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды доплат	Размер от оклада
1.1	За работу в ночное время.	35% (За каждый час работы в ночное время).
1.2	За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст.153 ТК РФ
1.3	Специалистам за работу в сельской местности	25%
1.4	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	115 руб.

Приложение № 2

2. Ежемесячные и единовременные доплаты

(доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности учителя, педагогического персонала, неаудиторная (внеурочная) деятельность).

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

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Сумма доплат в руб.
2.1.	За выполнение функций классного руководителя: в 1-11 классах	Работнику, на которого возложена функция классного руководителя, доплата устанавливается из расчета 4 000,00 руб. в месяц в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.	4000,00

2.2	За проверку тетрадей: в 1-4 классах (русский язык, математика) При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в классе: До 20 чел. От 21 и более	450,00 550,00
		До 20 чел. От 21 и более	225,00 275,00
2.3	За проверку письменных работ в 5-11 классах: - по русскому языку и литературе При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в классе: До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	500,00 700,00 1000,00 1200,00
		До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	250,00 350,00 500,00 600,00
2.4	За проверку письменных работ в 5-11 классах: - по математике При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в классе: До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	500,00 700,00 1000,00 1200,00
		До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	250,00 350,00 500,00 600,00
2.5	За проверку письменных работ во 2-11 классах: - по иностранному языку При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в группах: До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	300,00 400,00 500,00 600,00
		До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	150,00 200,00 250,00 300,00
2.6	За консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ		2000,00
2.7	За организацию внеклассной	От количества часов	

	работы по физическому воспитанию	внеклассной работы в неделю - 1 час в неделю - от 2-х до 5-ти часов - свыше 5-ти часов	400,00 1000,00 2000,00
2.8	За руководство школьным музеем Боевой Славы		3000,00
2.9	За заведование учебной мастерской		3000,00
2.10	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий		4000,00
2.11	За руководство методическим объединением	- школьным, районным	1000,00
2.12	За руководство методическим кабинетом школы		4000,00
2.13	За тьютерство по предмету		1000,00
2.14	За ведение работы по предпрофильной и профильной подготовке учащихся		1000,00
2.15	За руководство школьным научным обществом		2000,00
2.16	За организацию работы по мониторингу численности учащихся в микрорайонах и составление базы данных		1500,00
2.17	За организацию работы по охране детства и социальных вопросов (опека)		1000,00
2.18	За заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортзалом		500,00
2.19	За заведование пришкольным участком		1000,00
2.20	За консультации и дополнительные занятия с учащимися (по подготовке медалистов, призеров олимпиад и к итоговой аттестации)	От количества учащихся в классах (группах): До 30 чел. От 31 до 60 чел. От 61 и более чел.	1000,00 2000,00 3000,00
2.21	За организацию правового		2000,00

	обучения работников школы, решение социальных вопросов		
2.22	за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся		2000,00
2.23	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий		2000,00
		Критерий	Сумма доплат в руб.
2.24	За ведение внеурочной работы (организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися).	-	Оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся по состоянию на 1 сентября, 1 января $Двн = Стп * Ук * Ч$, 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).
2.25	За работу техническим специалистом в АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
2.26	За работу техническим специалистом по ведению школьного сайта		2000,00
2.27	Педагогическим работникам за дополнительную разработку документов и внедрение методик по инклюзивному образованию для лиц с ограниченными возможностями здоровья (СИПР, ИОМ, учебных планов обучающихся, ИАП, ИКР, АОП) и др.	От количества учащихся - 1 - 2-5 - 6 и более	500,00 700,00 1000,00
2.28	Педагогическим работникам за создание условий и обеспечение инклюзивного образованию лиц с	От количества учащихся	

	ограниченными возможностями здоровья (обучающихся на дому с учетом особых образовательных потребностей)	- 1 - 2-5 - 6 и более	500,00 700,00 1000,00
2.29	Педагогическим работникам за реализацию цифровой трансформации системы образования	Размер в % от общего количества учащихся в классах (группах): - до 50% - от 51 до 80% - от 81 до 100%	500,00 700,00 1000,00
2.30	Педагогическим работникам за оформление тематических <u>выставок</u>		1000,00
2.31	Педагогическим работникам за работу в Совете профилактики		500,00
2.32	Педагогическим работникам за работу в школьном медицентре		1500,00

Приложение № 3

Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. персонала)

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Сумма доплат в руб.
3.1	За организацию разработки и внедрения в учебный процесс новых педагогических технологий	Заместитель директора УВР, ВР УМР,	5500,00 4000,00
3.2	За организацию аттестации педагогических работников		1000,00
3.3	За работу администратором в АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
3.4	За организацию, ведение		1000,00

	документации и решение вопросов по охране труда		
3.5	За работу администратором школьного сайта		2000,00
3.6	За ведение работы по обеспечению психологического сопровождения предпрофильной и профильной подготовки учащихся	Педагог-психолог	1000,00
3.7	За организацию работы по противопожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, организацию мероприятий по ГО и ЧС		700,00
3.8	За работу по подготовке документов на МПК, МСЭК	Педагог - психолог	1800,00
3.9	За ведение протоколов педсоветов		1000,00
3.10	за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Зам. директора по ВР Педагог-психолог Социальный педагог	2000,00 1000,00 1000,00
3.11	За расширение должностных обязанностей (работа с клумбами, озеленение территории, покос травы, обрезка кустарников и деревьев, спил сухих деревьев, побелка, ремонт и заточка инвентаря)	Дворник	55%
3.12	За работу по подготовке документов для пенсионного фонда, центра занятости	Специалист по кадрам	1000,00
3.13	За работу по подготовке документов для военно-учетного стола	Делопроизводитель	2000,00
3.14	За озеленение, эстетическое оформление кабинетов школы	Уборщик служебных и производственных помещений (техслужащие)	45%, или 1500 руб.
		лаборант	2000,00

3.15	За организацию летнего отдыха учащихся		3000,00
3.16	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов	От количества учащихся - до 25 чел. - от 26 до 30 чел. - от 31 до 50 чел. - от 51 и больше	2000,00 2500,00 3500,00 4000,00
3.17	За организацию горячего питания учащихся, учителей; ведение ежемесячной отчетности по питанию		2000,00
3.18	За оформление больничных листов и ведение табеля	Делопроизводитель	3000,00
3.19	За оформление тематических выставок и работу по подготовке школьной газеты		1000,00
3.20	За дополнительное размножение материалов	От количества листов - до 50 листов от 51 до 80 - от 81 до 100 - от 101 и более	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
3.21	За организацию работ по обеспечению исправного состояния технологического оборудования, за выполнение электроремонтных работ по благоустройству школы	Заместитель директора по АХР	2500,00
3.22	За организацию работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Заместитель директора по АХР	5000,00
3.23	За организацию работ по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Заместитель директора по АХР	4000,00
3.24	За пополнение материально-технической базы (оформление документов мебель и оборудование)	Заместитель директора по АХР	2000,00
3.25	За сохранность библиотечного фонда	Библиотекарь	3000,00
3.26	За организацию работы школьного медиацентра, ведение школьной страницы в соцсетях		1000,00

3.27	За организацию работы с поставщиками и ведение отчетности		2000,00
3.28	За работу в школьном консилиуме		1000,00
3.29	За работу с электронным каталогом, картотекой и медиатекой	Библиотекарь	3000,00
3.30	За заведование костюмерной (изготовление костюмов для внеклассных мероприятий)		1000,00
3.31	За расширение должностных обязанностей (уборка помещения)		1000,00
3.32	За расширение должностных обязанностей (ведение отчетности по посещаемости учащихся, работников учреждения, посетителей)	Сторож (вахтер)	55%
3.33	За расширение должностных обязанностей (электроремонтные, сварочные работы)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	50%
3.34	За сохранность лабораторного оборудования	Лаборант	2000,00
3.35	За размножение дидактических материалов к урокам	Лаборант	1500,00
3.36	За мониторинг работы и технического состояния оборудования школы (АПС, тревожная кнопка, Сервер)	Заместитель директора по АХР	3000,00
3.37	За выполнение функций кладовщика (при отсутствии должности кладовщика)	Заместитель директора по АХР	2000,00
3.38	За работу с электронной почтой	Делопроизводитель	2000,00
3.39	За ведение архива документации школы	Делопроизводитель, лаборант	1500,00
3.40	За работу в СГО (Сетевой город Образование)	Делопроизводитель	1500,00

Приложение № 4

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производятся

по следующим показателям:

№ п/п	Основание для премирования	Диапазон доплат в руб.
	Педагогические работники, педагогический персонал	
4.1	<p>Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень (свыше 80%) - оптимальный уровень (60-80%) - допустимый уровень для классов с низкой мотивацией (50% и выше) в зависимости от качества знаний и обученности учащихся в классах с низкой мотивацией. 	<p>5000,00</p> <p>4000,00</p> <p>2000,00</p>
4.2	<p>Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных: <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место - зональных: <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место - региональных (Российских) <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место 	<p>1500,00</p> <p>1000,00</p> <p>700,00</p> <p>2000,00</p> <p>1500,00</p> <p>1000,00</p> <p>4000,00</p> <p>3500,00</p> <p>3000,00</p>
4.3	За достижение высоких показателей при сдаче ЕГЭ, ОГЭ	4000,00
4.4	Участие в инновационной деятельности	3000,00
4.5	Ведение экспериментальной работы	3000,00
4.6	Разработка и внедрение авторских программ,	3000,00
4.7	Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	3000,00
4.8	Развитие научно-познавательной и учебной деятельности учащихся, результативность их участия в школьных, муниципальных, региональных выставках и конкурсах.	1000,00
4.9	Применение на уроках информационных технологий	3000,00
4.10	Разработка и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, духовного возрождения исторических традиций	4000,00
4.11	Разработка и проведение тематических родительских собраний	2000,00
4.12	За организацию дежурства учащихся по школе на высоком уровне	1000,00
4.13	Подготовка и проведение предметных недель.	2000,00

4.14	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий - классных - общешкольных - общестаничных - районных	500,00 700,00 1000,00 1500,00
4.15	Организация интересного познавательного досуга учащихся (тематические классные часы)	1000,00
4.16	Использование в образовательном и воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	1000,00
4.17	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000,00
4.18	Организация научно-исследовательской деятельности с учащимися	2000,00
4.19	Проведение уроков высокого качества	3000,00
4.20	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, объединениях) - школьных - районных - зональных - краевых	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00
4.21	За наставничество	2000,00
4.22	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	5000,00
4.23	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций	500,00
4.24	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	500,00
4.25	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1000,00
4.26	За большой вклад в организацию и проведение ремонтных работ по подготовке к новому учебному году	1000,00 – 5000,00
4.27	Образцовое содержание кабинета	3000,00
4.28	Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, оформление аттестатов и т.д.)	2000,00
4.29	Проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений	3000,00
4.30	За качественное проведение подворового обхода	1000,00 за 1 участок

4.31	<u>Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)</u>	2000,00
4.32	<u>Отсутствие несовершеннолетних, нарушивших Закон КК-1539</u>	1000,00
4.33	<u>Количество (более двух) адресных рекомендаций для классных руководителей по повышению эффективности воспитательной работы с классным коллективом</u>	2000,00
4.34	<u>Наличие публикаций в СМИ по вопросам деятельности Советника:</u> <u>- 1-10 публикаций</u> <u>- 11 и более</u>	<u>2000.00</u> <u>4000.00</u>
4.35	Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет	3000,00
4.36	Организация и руководство постоянно действующей площадки для свободного самовыражения учащихся (регулярная газета, журнал, страница на школьном сайте или отдельный сайт, аудио – видеостудия и т.д.)	3000,00
4.37	Организация и проведение учебных курсов с использованием дистанционных технологий.	3000,00
4.38	За организацию разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности.	3000,00
4.39	За достижения высоких результатов в работе с детьми – инвалидами.	3000,00
4.40	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками.	3000,00
4.41	За организацию летнего отдыха учащихся	3000,00
4.42	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов. От количества учащихся - до 25 чел. - от 26 до 30 чел. - от 31 до 50 чел. - от 51 и больше	2000,00 2500,00 3500,00 4000,00
4.43	За дополнительное размножение материалов. От количества листов - до 50 листов от 51 до 80 - от 81 до 100 - от 101 и более	- 500,00 1000,00 1500,00 2000,00

4.44	<u>Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u> до 40% 40-59% 60-79% 80-100%	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.45	<u>Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</u> - Школьный эксперимент - муниципальный эксперимент - региональный, федеральный эксперимент	1000,00 1500,00 2000,00
4.46	<u>Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u> - участие учителя в конференциях в режиме on-line - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных - использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) - использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке - наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	3000,00 3000,00 3000,00 3000,00 3000,00 3000,00
4.47	<u>Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u> -использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий) - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов федерального уровня	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00 4000,00
4.48	<u>Доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ.</u> 50-59% 60-70% более 70%	1000,00 1500,00 2000,00

4.49	<u>Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам годовые отметки на ОГЭ.</u> 50-59% 60-70% более 70%	1000,00 1500,00 2000,00
4.50	<u>Доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс (курс по выбору), выбравших профиль в соответствии с изучаемым курсом)</u> 30-49% 50-59% 60-70% более 70%	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
4.51	<u>Динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u> 2-3% 4-5% 6-10% более 10%	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.52	<u>Доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы.</u> 50-59% 60-70% более 70%	1000,00 1500,00 2000,00
4.53	<u>Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</u> - 2 вида деятельности - 3 вида деятельности - 4 и более видов деятельности	1000,00 1500,00 2000,00
4.54	<u>Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)</u> 30-49% 50-69% 70-100%	1000,00 1500,00 2000,00
4.55	<u>Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</u> менее 50% 50-70% 80-100% отсутствие конфликтных ситуаций	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00

4.56	<u>Доля родителей класса, участвующих в работе общешкольного Совета учреждения (управляющего совета), родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u> 1-3% 3-5% 5-10% 10% и более	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
4.57	<u>Доля обучающихся класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u> 30-49% 50-79% 80-100% - призовое место в конкурсе «Лучший класс»	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
4.58	<u>Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u> - 1 организация или коллектив - 2 и более организаций, коллективов	1000,00 2000,00
4.59	<u>Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u> 20-39% 40-59% 60-79% 80% и более	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.60	<u>Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, учебных пособий</u> - школьный - муниципальный - региональный - федеральный, международный	1000,00 2000,00 3000,00 4000,00

4.61	<p><u>Педагог является активным членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u></p> <p>Школьной</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 1000,00 - руководитель 2000,00 <p>Муниципальной</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 2000,00 - руководитель 3000,00 <p>Региональной</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 3000,00 - руководитель 4000,00 	
4.62	<p><u>Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u></p> <p>Школьного</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 1000,00 - руководитель 2000,00 <p>Муниципального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 2000,00 - руководитель 3000,00 <p>Регионального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 3000,00 - руководитель 4000,00 	
4.63	<p><u>Педагог является членом (руководителем) управляющего совета (Совета учреждения), общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u></p> <p>Школьного</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 1000,00 - руководитель 2000,00 <p>Муниципального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 2000,00 - руководитель 3000,00 <p>Регионального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 3000,00 - руководитель 4000,00 	

4.64	<u>Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u>		
	Школьный		
	- участие		1000,00
	- руководство		2000,00
	Муниципальный		2000, 00
	- участие		3000, 00
	- руководство		
	Региональный, Федеральный		3000, 00
	- участие		4000,00
	- руководство		
При организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения			
	Виды доплат	Критерии	Сумма в руб.
4.65	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	Эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное ведение уроков в режиме онлайн и офлайн.	3000,00
		Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ.	2000,00
		Своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде.	2000,00
4.66	За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов	2000,00
		Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	2000,00

	направлений воспитательной работы с использованием дистанционных технологий	Активное участие учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействии с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями.	1000,00
		Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме онлайн, офлайн с предоставлением фото-видео отчетов.	1000,00
Доплаты, связанные с работой центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»			
4.67	за организацию и проведение общешкольных, общестаничных и муниципальных мероприятий в рамках деятельности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».	от количества проведенных мероприятий: -1-3 мероприятия, - от 4-до 7, - свыше 8 мероприятий	1000,00 руб. 2000,00 руб. 3000, руб.

Приложение № 5

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

(из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. персонала)

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производятся по следующим показателям:

№ п/п		Основание для премирования	Диапазон доплат в руб.
Заместители директора по УВР, УМР, ВР	5.1	За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению директора: - тарификация работников - отчетов, мониторингов и т. д	5000,00 5000,00
	5.2	За выполнение плана внутришкольного контроля. За выполнение плана учебно-воспитательной работы	5000,00
	5.3	За высокий уровень организации и проведения:	

		- промежуточной аттестации учащихся: - итоговой аттестации учащихся	3000,00 5000,00
	5.4	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) - учебно – воспитательного процесса - преподавания предметов регионального уровня (ОПК, кубановедение).	5000,00 3000,00
	5.5	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического совета, управляющий совет и т.д.)	3000,00
	5.6	Сохранение контингента учащихся 10-11 кл.	2000,00
	5.7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	3000,00
	5.8	Поддержание благоприятного климата в коллективе	1000,00
	Педагогу-психологу	5.9	За высокие результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися
5.10		За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (от количества детей): - до 20 чел. – от 21 чел. и более	1000,00 2000,00
5.11		За высокое качество мониторинга в предпрофильных и профильных классах	3000,00
Заместителю директора по АХР	5.12	За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	5000,00
	5.13	За своевременное и качественное ведение документации, связанной с пополнением материально-технической базы школы	3000,00
	5.14	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7000,00
Библиотекарю	5.15	За высокую читательскую активность обучающихся	2000,00
	5.16	Пропаганду чтения, как формы культурного досуга	1000,00
	5.17	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	2000,00
	5.18	Оформление тематических выставок.	1000,00
	5.19	Выполнение плана работы библиотекаря	2000,00

Педагог дополнительного образования	5.20	За организацию и проведение спортивных мероприятий - классных - общешкольных - общестаничных - районных - зональных, региональных	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00 3000,00
	5.21	За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований, конкурсов, смотров и т.п	2000,00
	5.22	За своевременное и качественное ведение документации	3000,00
	5.23	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий.	1000,00
	5.24	Высокий охват детей всеми видами внеурочной деятельности (более 80 %).	1000,00
	5.25	Организация подвижных игр во время перемен.	1000,00
	5.26	Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления.	2000,00
	5.27	Совместная работа по организации и проведению мероприятий с учителями и классными руководителями.	2000,00
	5.28	За своевременное и качественное ведение документации и составление отчетности по питанию	4000,00
	5.29	За высокий уровень организации питания	2000,00
	5.30	За высокий уровень организации дежурства по школе	2000,00
	5.31	За высокий уровень организации работы по предупреждению ДТП, пропаганды ЗОЖ	2000,00
	5.32	Качественная организация профилактических мероприятий с учащимися (семьями), состоящими на различных видах учета	3000,00
	5.33	За своевременное предоставление информации в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИССО)	3000,00
	5.34	За высокий уровень организации учебно-полевых сборов юношей 10 классов	3000,00
	5.35	За своевременную и качественную работу по оформлению архивных документов	2000,00
	5.36	За оформление и своевременное обновление информации в уголке логопеда и дефектолога	1000,00
	5.37	За своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи	2000,00

	5.38	За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
Обслуживающий персонал	5.39	За озеленение, эстетическое оформление школы	2000,00
	5.40	Содержание участка в соответствие с требованиями СанПиН От убираемой площади: - до 1500,00 м ² - от 1500,00 м ²	2000,00 3000,00
	5.41	За качественную уборку помещений	2000,00
	5.42	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - до 7 заявок в месяц - от 8 до 15 - свыше 16 заявок	1000,00 2000,00 3000,00
	5.43	За расширенный объем уборки помещений (мойка панелей, стекол) 1 этажа 2 и более этажей	2000,00 3000,00
	5.44	За идеальное содержание помещения - от количества генеральных уборок в: - до 2-х в месяц - 3-4 в месяц - свыше 4-х в месяц	1000,00 1500,00 2500,00
	5.45	За своевременный и качественный ремонт школьной мебели	3000,00
	5.46	Качественное проведение текущего ремонта	4000,00
	5.47	За содержание территории в сохранности и порядке	3000,00
	5.48	За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	2000,00

При организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

Заместитель директора по УВР, УМР	5.49 За качественную организацию образовательного процесса с использованием образовательного	Обеспечение бесперебойного и планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения,	5000,00
-----------------------------------	---	---	---------

	электронного обучения, дистанционных технологий.	дистанционных технологий	
		Своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения	3000,00
Заместитель директора по ВР, социальный педагог	5.50 За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета в период дистанционного обучения	Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах учета, своевременное выявление неблагополучия.	2000,00
		Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета	3000,00
	5.51 За качественную организацию воспитательного процесса в период дистанционного обучения.	Непрерывное функционирование Штаба воспитательной работы через дистанционное взаимодействие	3000,00
		Реализация плана воспитательной работы в полном объеме, по всем направлениям деятельности посредством использования различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов,	5000,00

		социальных сетей, форумов, блогов и т.д)	
Педагог-психолог	5.52 За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	Качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	3000,00
		Проведение дистанционных психологических акций и конкурсов	2000,00

Доплаты, связанные с работой центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»

№ п/п	Виды доплат	Критерии	Сумма
5.53	за организацию и проведение общешкольных, общестаничных и муниципальных мероприятий в рамках деятельности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».	от количества проведенных мероприятий за квартал: - 1-3 мероприятия, - от 4-до 7, - свыше 8 мероприятий	1000,00 руб. 2000,00 руб. 3000, руб.

Инга Рудольфова Фрайтах
 Подписан: Инга Рудольфова Фрайтах
 DN: C=RU, O=МБОУ СОШ №9, CN=Инга Рудольфова Фрайтах, E=school9@inbox.ru
 Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
 Местоположение: место подписания
 Дата: 2024.04.22 13:28:20+03'00'
 Foxit Reader Версия: 10.1.1

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
 утверждён на собрании трудового коллектива
 «26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК МБОУ СОШ № 9
 _____ Подобедова Е.Ю.
 «26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ СОШ № 9
 _____ Фрайтах И.Р.
 «26» сентября 2023 года

Соглашение

по улучшению условий и охране труда работников МБОУ СОШ № 9 на 2023-2026 год
 Администрация МБОУ СОШ № 9 в лице директора Фрайтах И.Р ,ответственного по охране
 труда Воропаевой М.Е.и трудовой коллектив в лице председателя Профкома Подобедовой
 Е.Ю.разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда.

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						всего	женщ	всего	Жен
1	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	1	50	2 квартал ежегодно	Замдиректора по АХР	46	40	-	-
2	Обеспечение освещенности в соответствии требованиям СанПиН, ГОСТ (замена светильников в кабинетах)	2	10	2 квартал ежегодно	Замдиректора по АХР	1	1	-	-
3	Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников.	7	10	2 квартал ежегодно	Замдиректора по АХР	7	6	-	-
4	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно СанПиН.	1	50	2 квартал ежегодно	Зпмдиректора по АХР	1	1	-	-
5	Проведение обучения	3	6	2 квартал	Комис	3	3	-	-

	руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.			ежегодно	сия по ОТ				
6	Проведение специальной оценки условий труда (Приложение 5_)	15	15	2024г 2 квартал	Ответственный по ОТ	15	14	-	-
7	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления.	1	15	2 квартал ежегодно	Замдиректора по АХР	22	19	-	-
8	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	2	2 квартал ежегодно	ответственный по ОТ	46	40	-	-
12	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	5	1	2 квартал ежегодно	ответственный по ОТ	46	40	-	-
13	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах	2	5	2 квартал ежегодно	Админ.	46	42	-	-

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ) в организациях осуществляется: в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

Соглашение подписали:

Директор МБОУ СОШ № 9

Фрайтах И.Р.

Председатель ПК

Подобедова Е.Ю

Ответственный по охране труда

Воропаева М.Е.

Приложение №4

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9
_____ Подобедова Е.Ю.
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №9
_____ Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

Перечень

профессий, работ, при выполнении которых выдаётся сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст.221 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10. 2021 г. № 767н, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10. 2021 г. № 766н)

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год
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 пара 12 пар 1 шт.
2	Учитель биологии	Халат х/б	1 шт.
3	Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиновый Перчатки Очки	1 шт. 1 шт. 2 пары 1 шт.
4	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	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар

		растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.
5	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.

Перечень профессий, которым обязательна выдача смывающих и обезвреживающих средств

(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 766н)

№	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло (или жидкие моющие средства) Крем для рук регенерирующий	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
3	Дворник	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное)	Приказ Министерства труда и

		средства)	или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
4	Учитель химии и биологии	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
5	Библиотекарь	Мыло (или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9
_____ Подобедова Е.Ю.
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9
_____ Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

ГРАФИК
проведения специальной оценки условий труда
в МБОУ СОШ № 9
(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	Учитель начальных классов	4	2 квартал 2024 г
2	Заместитель директора по УВР	1	2 квартал 2024 г
3	Учитель иностранного языка	4	2 квартал 2024 г
4	Учитель истории	1	2 квартал 2024 г
5	Учитель математики	1	2 квартал 2024 г
6	Учитель русского языка	1	2 квартал 2024 г
7	Уборщик служебных помещений	1	2 квартал 2024 г

График составил:
Ответственный
по охране труда МБОУ СОШ № 9

Воропаева М.Е.

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9

Подобедова Е.Ю.
«26 » сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9

Фрайтах И.Р.
«26 » сентября 2023 года

Перечень выплат компенсационного характера

	Виды доплат доплаты	Размер от оклада
1	За работу в ночное время	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни	В соответствии с ст. 153 ТК РФ
3	Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс для определения величины гарантированной оплаты труда, вводится условная единица «Стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги)	25%
4	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией периодическими изданиями	115 руб.

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9
_____ Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9
_____ Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

**Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день
(Трудовой кодекс РФ ст.119)**

№ п/п	Должность	Причина	Кол-во календарных дней
1	Директор	Ненормированный рабочий день	7календарных дней
2	Заместитель директора по УВР и ВР	Ненормированный рабочий день	7календарных дней

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9

Подобедова Е.Ю.
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9

Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 9

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со [статьей 335](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 4 части 5 статьи 47](#) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБОУ СОШ № 9, замещающие должности директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, учителя имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на

педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным

планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

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

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

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

Приложение № 9

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9

Подобедова Е.Ю.
«26 » сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9

Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог –библиотекарь.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по

	<p>основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Мастер производственного обучения.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	<p>Мастер производственного обучения.</p>

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

к коллективному договору МБОУ СОШ № 9
утверждён на собрании трудового коллектива
«26» сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ СОШ № 9
_____ Подобедова Е.Ю.
«26» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9
_____ Фрайтах И.Р.
«26» сентября 2023 года

Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №9

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ 9 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Положением об оплате труда работников, Уставом школы, Коллективным договором.

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

1.3. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работающим.

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

2. Условия оказания материальной помощи

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

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов до 5000 рублей;
- лечение сотрудников и их детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами (не чаще 1 раза в год) до 5 000 рублей;
- смерть работника, смерть близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство) до 3000 рублей;

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и д. р. До 10 000 рублей;
- тяжелое заболевание, затраты, на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (см. Налоговый кодекс РФ, ст.219), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (см Постановление Правительства РФ от 26.06.2007 № 411) – по ходатайству профсоюзного комитета (не чаще одного раза в год) до 10 000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением (не чаще одного раза в год) до 2 000 рублей;
- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) до 3000 рублей.

а. Материальная помощь не выплачивается:

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

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

3. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения

3.1. Материальная помощь работникам может быть оказана:

- в случае рождения ребенка, смерти родителей, близких родственников до 3000 рублей;
- в связи с юбилеем до 5000 рублей.

Материальная помощь работникам школы осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

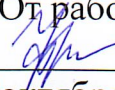
4. Порядок осуществления материальной помощи

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


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

5. Срок действия, внесение изменений и дополнений в Положение

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

От работодателя

И.Р. Фрайтах
20 октября 2023 года

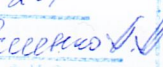


От работников

Е.Ю. Подобедова
20 октября 2023 года



**Изменения к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
муниципального образования Темрюкский район
на 2023-2026годы**

Принято на общем собрании работников Протокол №3 от 20 октября 2023 года (изменения вступают в силу с момента принятия)

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
вспомогательная регистрация коллективного договора, соглашения
Изм. Дата 20.10.2023 № 82-Т
Или. снес. и 
должность, подпись, Ф.И.О.

На основании постановления № 1655 от 12.10.2023г. администрации муниципального образования Темрюкский район «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 г. № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 20.09.2023 года № 47-01-13-18134/23 «О мерах по осуществлению ежемесячной выплаты» внести следующие изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район в Приложение № 2 «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда (о доплатах и надбавках)»:

1.В Разделе 5 «Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений» абзацы с 37 по 47 включительно пункта 4 «Стимулирующие и компенсационные выплаты» изложить в следующей редакции:

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

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

1). Учителя.

2). Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

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

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

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

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

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

4. Условия осуществления выплат :

- 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;

- 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 объему работы.

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

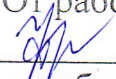
- Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения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

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


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

Инга
Рудоль
фовна
Фрайтах

Подписан: Инга
Рудольфовна Фрайтах
DN: C=RU, O=МБОУ СОШ
№9, CN=Инга
Рудольфовна Фрайтах,
E=school9@inbox.ru
Основание: я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.04.22 15:08:
42+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

От работодателя

И.Р. Фрайтах
05 декабря 2023 года

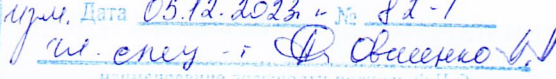


От работников

Е.Ю. Подобедова
05 декабря 2023 года



**Изменения к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
муниципального образования Темрюкский район
на 2023-2026годы**

Принято на общем собрании работников Протокол №5 от 05 декабря 2023
года (изменения вступают в силу с момента принятия)

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
ведомственная регистрация коллективного договора, соглашения
прил. Дата 05.12.2023 № 82-Т

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Дополнить раздел 6 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» Приложения 1 к коллективному договору МБОУ СОШ № 9 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район очередными абзацами:

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст.76 ТК РФ).

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2. Внести раздел 7 « Ответственность работника и работодателя»

7.1 Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2 Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причиненный вред.

7.3 Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4 Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Инга
Рудоль
фовна
Фрайтах

Подписан: Инга
Рудольфовна Фрайтах
DN: cn=ru, o=МБОУСОШ
№9, CN=Инга
Рудольфовна Фрайтах,
E=eschoo9@inbox.ru
Основание: я подтверждаю
этот документ своей
удостоверяющей подписью
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.04.23 10:28:
01+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1



**Изменения к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
муниципального образования Темрюкский район
на 2023-2026годы**

Принято на общем собрании работников проток № 7 от 31.01.2024года

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
регистрация коллективного договора, соглашения
уч. Дата 06.01.2024 № 82-Т
И.в. ст.ч. - С.В. Осипенко
наименование должности, подпись, Ф.И.О

В соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225), постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536), постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 11 сентября 2020 г. № 1415 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 1415), постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 114), Уставом МБОУ СОШ 9

внести следующие изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район в Приложение № 2 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ № 9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края» считать утратившими силу и изложить в следующей редакции:

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225), постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536), постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 11 сентября 2020 г. № 1415 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 1415), постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 114), Уставом МБОУ СОШ 9

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в МБОУ СОШ 9 в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ 9 за счет средств бюджета Краснодарского края и муниципального образования Темрюкский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ СОШ 9 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МБОУ СОШ 9 устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работника МБОУ СОШ 9, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ 9 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБОУ СОШ 9, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника МБОУ СОШ 9 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Оплата труда работников МБОУ СОШ 9 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ СОШ 9 на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ 9

Оплата труда работников МБОУ СОШ 9, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом

исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.1. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя школы и его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами МБОУ СОШ 9, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МБОУ СОШ 9 на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных приложением 7 к Постановлению № 114.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с приложением 7 к Постановлению № 114, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МБОУ СОШ 9, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ 9 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБОУ СОШ 9, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МБОУ СОШ 9 при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СОШ 9;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБОУ СОШ 9, оплата педагогической работы производится по часовой ставке в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника МБОУ СОШ 9 в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников МБОУ СОШ 9, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, производится выплата компенсационного характера (за специфику работы, за работу в сельской местности), выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории в соответствии с размерами и условиями их выплаты.

При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ 9 самостоятельно принимает решение для осуществления выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки приказом МБОУ СОШ 9

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУ СОШ 9 самостоятельно.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 6 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ 9, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы.

3.2. Выплаты работникам МБОУ СОШ 9, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ 9, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБОУ СОШ 9, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ 9, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МБОУ СОШ 9 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБОУ СОШ 9 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников МБОУ СОШ 9.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении, коллективном договоре, локальном нормативном акте МБОУ СОШ 9.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в

случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих обучение на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек (26-30 человек- 1000,00 руб. в месяц/единовременно, 31 человек и более- 2000,00 руб. в месяц/единовременно)

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МБОУ СОШ 9 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 (двух тысяч пятисот) рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленным окладу (должностному окладу), ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы в МБОУ СОШ 9 устанавливаются:

3.7.1. За работу с обучающимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах. В размере 2000 (двух) тысяч рублей.

Работникам МБОУ СОШ 9, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.7.2. Педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в размере до 20 процентов повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении;

педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому.

Выплаты, предусмотренные пунктом 3.7, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБОУ СОШ 9

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБОУ СОШ 9 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.10. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.11. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ 9 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью

4.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБОУ СОШ 9 по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета федерального бюджета (Постановление № 1415);

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться приказом

Управления образованием муниципального образования Темрюкский район (далее – Управление образованием).

4.1.1. За выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ 9, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ 9, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МБОУ СОШ 9, осуществляющему образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках настоящего Положения класс-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

4.1.2. Приказом Управления образованием могут утверждаться рекомендованные для МБОУ СОШ 9 размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

4.1.3. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными

характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми работниками МБОУ СОШ 9, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами МБОУ СОШ 9 в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами МБОУ СОШ 9 – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам МБОУ СОШ 9 (в том числе руководителю, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

5.1.1. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБОУ СОШ 9 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы МБОУ СОШ 9, с учетом приложений 6 и 7 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МБОУ СОШ 9 в зависимости от общего

количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 6 и 7 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя МБОУ СОШ 9 и (или) его заместителей.

5.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», при наличии знаков «Отличник народного просвещения»;

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МБОУ СОШ 9 персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБОУ СОШ 9, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБОУ СОШ 9 за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ 9, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.1.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1.5.1. Выплаты отдельным категориям работников МБОУ СОШ 9, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников), ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников составляют:

2000 (две тысячи) рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 (одна тысяча) рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

5.1.5.2. Осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельным категориям работников МБОУ СОШ 9 в отношении учителей в размере 8000 (восемь тысяч) рублей, для остальных должностей из числа

отдельных категорий работников в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц (далее – выплаты).

1). Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края 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 (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый).

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

2). Выплаты производятся за счет средств бюджета муниципального образования Темрюкский район следующим категориям работников обслуживающего персонала (вахтер, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Условия осуществления выплат, определенных пунктом 5.1.5.2:

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 МБОУ СОШ 9, по должности или профессии;

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

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

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

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

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

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

5.1.5.3. Осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МБОУ СОШ 9 по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, в размере 3000 (трех тысяч) 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 МБОУ СОШ 9 по основному месту работы осуществляются за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования.

Условиями осуществления доплаты, определенной подпунктом 5.1.7.3 (осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией) являются:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности, 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 № 225, 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 частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ. 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 МБОУ СОШ 9 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 другое учреждение. МБОУ СОШ 9, 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 которым 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 МБОУ СОШ 9, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей»;

МБОУ СОШ 9 в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

5.1.5.4. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 (далее соответственно – ежегодная выплата).

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ 9.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 (пять тысяч семисот пятидесяти) рублей.

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

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

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

5.1.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 2 «Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности учителя, педагогического персонала, неаудиторная (внеурочная) деятельность)», приложение 3 «Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящие в должностные обязанности из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед.персонала)») Приложения № 2 «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда (о доплатах и надбавках)» Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик,

форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

5.1.7. Премияльные выплаты (приложение 4 «Поощрительные выплаты по результатам труда(премии)», приложение 5 «Поощрительные выплаты по результатам труда (премии (из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед.персонала)» Приложения № 2 «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда (о доплатах и надбавках)» Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

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

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

5.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

5.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

5.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев в размере от 1000,00 до 5000,00рублей.

5.2. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 5.1.1 – 5.1.3 пункта 5.1 раздела 5 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

5.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ 9 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5.6. Отдельным категориям работников МБОУ СОШ 9 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ 9 и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя МБОУ СОШ 9 и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя МБОУ СОШ 9 устанавливается приказом Управления образованием в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МБОУ СОШ 9 Минимальный размер должностных окладов по наименьшей группе оплаты труда руководителя МБОУ СОШ 9 утверждается в размере 26000 (двадцати шести тысяч) рублей.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБОУ СОШ 9 устанавливаются в размере 60-75 процентов от должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4. С учетом условий труда руководителям МБОУ СОШ 9 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3,4 и 5 настоящего Положения соответственно.

6.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБОУ СОШ 9 и его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБОУ СОШ 9 (без руководителя и его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБОУ СОШ 9 определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого МБОУ СОШ 9 (без руководителя МОО(У) и его заместителей).

По решению Управления образованием руководителю МБОУ СОШ 9 и его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых МБОУ СОШ 9, при приостановлении основной деятельности МБОУ СОШ 9, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя МБОУ СОШ 9 и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

6.6. По решению Управления образованием руководителю МБОУ СОШ 9 могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МБОУ СОШ 9, выполнения муниципального задания (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ СОШ 9 определяются Управлением образованием.

6.7. Руководитель МБОУ СОШ 9, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МБОУ СОШ 9.

Оплата труда руководителей МБОУ СОШ 9 и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и

осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Пределный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем МБОУ СОШ 9, определяется Управлением образованием, заместителями руководителя – руководителем МБОУ СОШ 9, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

6.8. Руководителю МБОУ СОШ 9 по приказу Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ 9 в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ СОШ 9, установленными Управлением образованием.

6.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБОУ СОШ 9 приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного МБОУ СОШ 9, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием о возложении временного исполнения обязанности руководителя МБОУ СОШ 9 указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же МБОУ СОШ 9.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ 9 (в том числе руководителю и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя МБОУ СОШ 9 – Приказом Управления образованием;
работников МБОУ СОШ 9 – руководителем МБОУ СОШ 9 на основании письменного заявления работника.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБОУ СОШ 9, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБОУ СОШ 9 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБОУ СОШ 9 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МБОУ СОШ 9 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБОУ СОШ 9 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. Руководителем МБОУ СОШ 9 формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ 9.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ 9.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБОУ СОШ 9, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБОУ СОШ 9, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБОУ СОШ 9, трудоустроенным на штатные должности.

Приложение № 1

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды доплат	Размер от оклада
1.1	За работу в ночное время.	35% (За каждый час работы в ночное время).
1.2	За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст.153 ТК РФ

1.3	<p>Специалистам, работающим в МБОУ СОШ 9 (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера.</p> <p>Указанная выплата устанавливается пропорционально установленным окладу (должностному окладу), ставке, нагрузке (педагогической работе).</p>	2500,00
-----	--	---------

Приложение № 2

2. Ежемесячные и единовременные доплаты

(доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности учителя, педагогического персонала, неаудиторная (внеурочная) деятельность).

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

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Сумма доплат в руб.
2.1.	За выполнение функций классного руководителя: в 1-11 классах	Работнику, на которого возложена функция классного руководителя, доплата устанавливается из расчета 4 000,00 руб. в месяц в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.	4000,00
2.2	За проверку тетрадей: в 1-4 классах (русский язык, математика) При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в классе: До 20 чел. От 21 и более До 20 чел. От 21 и более	450,00 550,00 225,00 275,00
2.3	За проверку письменных работ в 5-11 классах: - по русскому языку и литературе	От количества учащихся в классе: До 20 чел.	500,00

	При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел. До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	700,00 1000,00 1200,00 250,00 350,00 500,00 600,00
2.4	За проверку письменных работ в 5-11 классах: - по математике При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в классе: До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел. До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	500,00 700,00 1000,00 1200,00 250,00 350,00 500,00 600,00
2.5	За проверку письменных работ во 2-11 классах: - по иностранному языку При неполном выполнении Положения о проверке тетрадей (согласно справки)	От количества учащихся в группах: До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел. До 20 чел. От 21 до 50 чел. От 51 до 75 чел. От 76 и более чел.	300,00 400,00 500,00 600,00 150,00 200,00 250,00 300,00
2.6	За консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ		2000,00
2.7	За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию	От количества часов внеклассной работы в неделю - 1 час в неделю - от 2-х до 5-ти часов - свыше 5-ти часов	400,00 1000,00 2000,00
2.8	За руководство школьным музеем Боевой Славы		3000,00
2.9	За заведование учебной мастерской		3000,00

2.10	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий		4000,00
2.11	За руководство методическим объединением	- школьным, районным	1000,00
2.12	За руководство методическим кабинетом школы		4000,00
2.13	За тьютерство по предмету		1000,00
2.14	За ведение работы по предпрофильной и профильной подготовке учащихся		1000,00
2.15	За руководство школьным научным обществом		2000,00
2.16	За организацию работы по мониторингу численности учащихся в микрорайонах и составление базы данных		1500,00
2.17	За организацию работы по охране детства и социальных вопросов (опека)		1000,00
2.18	За заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортзалом		500,00
2.19	За заведование пришкольным участком		1000,00
2.20	За консультации и дополнительные занятия с учащимися (по подготовке медалистов, призеров олимпиад и к итоговой аттестации)	От количества учащихся в классах (группах): До 30 чел. От 31 до 60 чел. От 61 и более чел.	1000,00 2000,00 3000,00
2.21	За организацию правового обучения работников школы, решение социальных вопросов		2000,00
2.22	за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся		2000,00
2.23	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий		2000,00

		Критерий	Сумма доплат в руб.
2.24	Выплата за внеурочную деятельность в классах, реализующих ФГОС (из расчета за 1 недельный час)	-	Размер выплаты утверждается приказом Управления образованием
2.25	За работу техническим специалистом в АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
2.26	За работу техническим специалистом по ведению школьного сайта		2000,00
2.27	Педагогическим работникам за дополнительную разработку документов и внедрение методик по инклюзивному образованию для лиц с ограниченными возможностями здоровья (СИПР, ИОМ, учебных планов обучающихся, ИАП, ИКР, АОП) и др.	От количества учащихся - 1 - 2-5 - 6 и более	500,00 700,00 1000,00
2.28	Педагогическим работникам за создание условий и обеспечение инклюзивного образованию лиц с ограниченными возможностями здоровья (обучающихся на дому с учетом особых образовательных потребностей)	От количества учащихся - 1 - 2-5 - 6 и более	500,00 700,00 1000,00
2.29	Педагогическим работникам за реализацию цифровой трансформации системы образования	Размер в % от общего количества учащихся в классах (группах): - до 50% - от 51 до 80% - от 81 до 100%	500,00 700,00 1000,00
2.30	Педагогическим работникам за <u>оформление тематических выставок</u>		1000,00

2.31	Педагогическим работникам за работу в Совете профилактики		500,00
2.32	Педагогическим работникам за работу в школьном медицентре		1500,00

Приложение № 3

Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. персонала)

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Сумма доплат в руб.
3.1	За организацию разработки и внедрения в учебный процесс новых педагогических технологий	Заместитель директора УВР, ВР УМР,	5500,00 4000,00
3.2	За организацию аттестации педагогических работников		1000,00
3.3	За работу администратором в АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
3.4	За организацию, ведение документации и решение вопросов по охране труда		1000,00
3.5	За работу администратором школьного сайта		2000,00
3.6	За ведение работы по обеспечению психологического сопровождения предпрофильной и профильной подготовки учащихся	Педагог-психолог	1000,00
3.7	За организацию работы по противопожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, организацию мероприятий по ГО и ЧС		700,00
3.8	За работу по подготовке документов на МПК, МСЭК	Педагог - психолог	1800,00
3.9	За ведение протоколов педсоветов		1000,00

3.10	за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся	Зам. директора по ВР Педагог-психолог Социальный педагог	2000,00 1000,00 1000,00
3.11	За расширение должностных обязанностей (работа с клумбами, озеленение территории, покос травы, обрезка кустарников и деревьев, спил сухих деревьев, побелка, ремонт и заточка инвентаря)	Дворник	55%
3.12	За работу по подготовке документов для пенсионного фонда, центра занятости	Специалист по кадрам	1000,00
3.13	За работу по подготовке документов для военно-учетного стола	Делопроизводитель	2000,00
3.14	За озеленение, эстетическое оформление кабинетов школы	Уборщик служебных и производственных помещений (техслужащие)	45%, или 1500 руб.
		лаборант	2000,00
3.15	За организацию летнего отдыха учащихся		3000,00
3.16	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов	От количества учащихся	
		- до 25 чел.	2000,00
		- от 26 до 30 чел.	2500,00
		- от 31 до 50 чел.	3500,00
		- от 51 и больше	4000,00
3.17	За организацию горячего питания учащихся, учителей; ведение ежемесячной отчетности по питанию		2000,00
3.18	За оформление больничных листов и ведение табеля	Делопроизводитель	3000,00
3.19	За оформление тематических выставок и работу по подготовке школьной газеты		1000,00
3.20	За дополнительное размножение материалов	От количества листов	
		- до 50 листов	500,00
		от 51 до 80	1000,00
		- от 81 до 100	1500,00
		- от 101 и более	2000,00

3.21	За организацию работ по обеспечению исправного состояния технологического оборудования, за выполнение электроремонтных работ по благоустройству школы	Заместитель директора по АХР	2500,00
3.22	За организацию работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Заместитель директора по АХР	5000,00
3.23	За организацию работ по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Заместитель директора по АХР	4000,00
3.24	За пополнение материально-технической базы (оформление документов мебель и оборудование)	Заместитель директора по АХР	2000,00
3.25	За сохранность библиотечного фонда	Библиотекарь	3000,00
3.26	За организацию работы школьного медиацентра, ведение школьной страницы в соцсетях		1000,00
3.27	За организацию работы с поставщиками и ведение отчетности		2000,00
3.28	За работу в школьном консилиуме		1000,00
3.29	За работу с электронным каталогом, картотекой и медиатекой	Библиотекарь	3000,00
3.30	За заведование костюмерной (изготовление костюмов для внеклассных мероприятий)		1000,00
3.31	За расширение должностных обязанностей (уборка помещения)		1000,00
3.32	За расширение должностных обязанностей (ведение отчетности по посещаемости учащихся, работников учреждения, посетителей)	Сторож (вахтер)	55%
3.33	За расширение должностных обязанностей (электроремонтные,	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	50%

	сварочные работы)	зданий	
3.34	За сохранность лабораторного оборудования	Лаборант	2000,00
3.35	За размножение дидактических материалов к урокам	Лаборант	1500,00
3.36	За мониторинг работы и технического состояния оборудования школы (АПС, тревожная кнопка, Сервер)	Заместитель директора по АХР	3000,00
3.37	За выполнение функций кладовщика (при отсутствии должности кладовщика)	Заместитель директора по АХР	2000,00
3.38	За работу с электронной почтой	Делопроизводитель	2000,00
3.39	За ведение архива документации школы	Делопроизводитель, лаборант	1500,00
3.40	За работу в СГО (Сетевой город Образование)	Делопроизводитель	1500,00

Приложение № 4

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производятся по следующим показателям:

№ п/п	Основание для премирования	Диапазон доплат в руб.
	Педагогические работники, педагогический персонал	
4.1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост обучения: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень (свыше 80%) - оптимальный уровень (60-80%) - допустимый уровень для классов с низкой мотивацией (50% и выше) в зависимости от качества знаний и обученности учащихся в классах с низкой мотивацией. 	5000,00 4000,00 2000,00
4.2	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных: 1 место 	1500,00

	2 место	1000,00
	3 место	700,00
	- зональных:	
	1 место	2000,00
	2 место	1500,00
	3 место	1000,00
	- региональных (Российских)	
	1 место	4000,00
	2 место	3500,00
	3 место	3000,00
4.3	За достижение высоких показателей при сдаче ЕГЭ, ОГЭ	4000,00
4.4	Участие в инновационной деятельности	3000,00
4.5	Ведение экспериментальной работы	3000,00
4.6	Разработка и внедрение авторских программ,	3000,00
4.7	Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	3000,00
4.8	Развитие научно-познавательной и учебной деятельности учащихся, результативность их участия в школьных, муниципальных, региональных выставках и конкурсах.	1000,00
4.9	Применение на уроках информационных технологий	3000,00
4.10	Разработка и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, духовного возрождения исторических традиций	4000,00
4.11	Разработка и проведение тематических родительских собраний	2000,00
4.12	За организацию дежурства учащихся по школе на высоком уровне	1000,00
4.13	Подготовка и проведение предметных недель.	2000,00
4.14	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	
	- классных	500,00
	- общешкольных	700,00
	- общестаничных	1000,00
	- районных	1500,00
4.15	Организация интересного познавательного досуга учащихся (тематические классные часы)	1000,00
4.16	Использование в образовательном и воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	1000,00
4.17	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000,00
4.18	Организация научно-исследовательской деятельности с учащимися	2000,00

4.19	Проведение уроков высокого качества	3000,00
4.20	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, объединениях) - школьных - районных - зональных - краевых	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00
4.21	За наставничество	2000,00
4.22	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	5000,00
4.23	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций	500,00
4.24	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	500,00
4.25	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1000,00
4.26	За большой вклад в организацию и проведение ремонтных работ по подготовке к новому учебному году	1000,00 – 5000,00
4.27	Образцовое содержание кабинета	3000,00
4.28	Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, оформление аттестатов и т.д.)	2000,00
4.29	Проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений	3000,00
4.30	За качественное проведение подворового обхода	1000,00 за 1 участок
4.31	<u>Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)</u>	2000,00
4.32	<u>Отсутствие несовершеннолетних, нарушивших Закон КК-1539</u>	1000,00
4.33	<u>Количество (более двух) адресных рекомендаций для классных руководителей по повышению эффективности воспитательной работы с классным коллективом</u>	2000,00
4.34	<u>Наличие публикаций в СМИ по вопросам деятельности Советника:</u> - <u>1-10 публикаций</u> - <u>11 и более</u>	<u>2000.00</u> <u>4000.00</u>
4.35	Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет	3000,00

4.36	Организация и руководство постоянно действующей площадки для свободного самовыражения учащихся (регулярная газета, журнал, страница на школьном сайте или отдельный сайт, аудио – видеостудия и т.д.)	3000,00
4.37	Организация и проведение учебных курсов с использованием дистанционных технологий.	3000,00
4.38	За организацию разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности.	3000,00
4.39	За достижения высоких результатов в работе с детьми – инвалидами.	3000,00
4.40	За организацию и систематическую работу с электронным журналом, электронными дневниками.	3000,00
4.41	За организацию летнего отдыха учащихся	3000,00
4.42	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов. От количества учащихся - до 25 чел. - от 26 до 30 чел. - от 31 до 50 чел. - от 51 и больше	2000,00 2500,00 3500,00 4000,00
4.43	За дополнительное размножение материалов. От количества листов - до 50 листов от 51 до 80 - от 81 до 100 - от 101 и более	- 500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.44	<u>Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u> до 40% 40-59% 60-79% 80-100%	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.45	<u>Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</u> - Школьный эксперимент - муниципальный эксперимент - региональный, федеральный эксперимент	1000,00 1500,00 2000,00
4.46	<u>Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u> - участие учителя в конференциях в режиме on-line	3000,00

	- использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	3000,00	
	- использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	3000,00	
	- использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	3000,00	
	- использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	3000,00	
	- наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	3000,00	
4.47	<u>Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u>		
	-использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	1000,00	
	- наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	1500,00	
	- наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	2000,00	
	- наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	3000,00	
	- наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов федерального уровня	4000,00	
4.48	<u>Доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ.</u>		
	50-59%	1000,00	
	60-70%	1500,00	
	более 70%	2000,00	
4.49	<u>Доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам годовые отметки на ОГЭ.</u>		
	50-59%	1000,00	
	60-70%	1500,00	
	более 70%	2000,00	
4.50	<u>Доля обучающихся (от выпускников 9 классов,изучавших у данного педагога элективный курс (курс по выбору), выбравших профиль в соответствии с изучаемым курсом)</u>		
	30-49%	1000,00	
	50-59%	1500,00	
	60-70%	2000,00	
	более 70%	2500,00	

4.51	<u>Динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u> 2-3% 4-5% 6-10% более 10%	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.52	<u>Доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы.</u> 50-59% 60-70% более 70%	1000,00 1500,00 2000,00
4.53	<u>Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</u> - 2 вида деятельности - 3 вида деятельности - 4 и более видов деятельности	1000,00 1500,00 2000,00
4.54	<u>Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)</u> 30-49% 50-69% 70-100%	1000,00 1500,00 2000,00
4.55	<u>Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</u> менее 50% 50-70% 80-100% отсутствие конфликтных ситуаций	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
4.56	<u>Доля родителей класса, участвующих в работе общешкольного Совета учреждения (управляющего совета), родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u> 1-3% 3-5% 5-10% 10% и более	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
4.57	<u>Доля обучающихся класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u> 30-49% 50-79% 80-100%	1000,00 1500,00 2000,00

	- призовое место в конкурсе «Лучший класс»	2500,00
4.58	<u>Наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u> - 1 организация или коллектив - 2 и более организаций, коллективов	1000,00 2000,00
4.59	<u>Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u> 20-39% 40-59% 60-79% 80% и более	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.60	<u>Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей, учебных пособий</u> - школьный - муниципальный - региональный - федеральный, международный	1000,00 2000,00 3000,00 4000,00
4.61	<u>Педагог является активным членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u> Школьной - член - руководитель Муниципальной - член - руководитель Региональной - член - руководитель	1000,00 2000,00 2000,00 3000,00 3000,00 4000,00

4.62	<p><u>Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u></p> <p>Школьного</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 1000,00 - руководитель 2000,00 <p>Муниципального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 2000,00 - руководитель 3000,00 <p>Регионального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 3000,00 - руководитель 4000,00 	
4.63	<p><u>Педагог является членом (руководителем) управляющего совета (Совета учреждения), общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u></p> <p>Школьного</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 1000,00 - руководитель 2000,00 <p>Муниципального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 2000,00 - руководитель 3000,00 <p>Регионального</p> <ul style="list-style-type: none"> - член 3000,00 - руководитель 4000,00 	
4.64	<p><u>Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u></p> <p>Школьный</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие 1000,00 - руководство 2000,00 <p>Муниципальный</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие 2000, 00 - руководство 3000, 00 <p>Региональный, Федеральный</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие 3000, 00 - руководство 4000,00 	

При организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения			
	Виды доплат	Критерии	Сумма в руб.
4.65	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	Эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное ведение уроков в режиме онлайн и офлайн.	3000,00
		Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ.	2000,00
		Своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде.	2000,00
4.66	За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех направлений воспитательной работы с использованием дистанционных технологий	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов	2000,00
		Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	2000,00
		Активное участие учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействии с Российским движением школьников и другими детскими общественными организациями.	1000,00
		Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме онлайн, офлайн с предоставлением фото-видео отчетов.	1000,00
Доплаты, связанные с работой центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»			

4.67	за организацию и проведение общешкольных, общестаничных и муниципальных мероприятий в рамках деятельности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».	от количества проведенных мероприятий: -1-3 мероприятия, - от 4-до 7, - свыше 8 мероприятий	1000,00 руб. 2000,00 руб. 3000, руб.
------	--	--	--

Приложение № 5

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии). (из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. персонала)

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производятся по следующим показателям:

№ п/п	Основание для премирования	Диапазон доплат в руб.
Заместители директора по УВР, УМР, ВР	5.1 За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению директора: - тарификация работников - отчетов, мониторингов и т. д	5000,00 5000,00
	5.2 За выполнение плана внутришкольного контроля. За выполнение плана учебно-воспитательной работы	5000,00
	5.3 За высокий уровень организации и проведения: - промежуточной аттестации учащихся: - итоговой аттестации учащихся	3000,00 5000,00
	5.4 За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) - учебно – воспитательного процесса - преподавания предметов регионального уровня (ОПК, кубановедение).	5000,00 3000,00
	5.5 За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического совета, управляющий совет и т.д.)	3000,00
	5.6 Сохранение контингента учащихся 10-11 кл.	2000,00

	5.7	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	3000,00
	5.8	Поддержание благоприятного климата в коллективе	1000,00
Педагогу-психологу	5.9	За высокие результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	3000,00
	5.10	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (от количества детей): - до 20 чел. - от 21 чел. и более	1000,00 2000,00
	5.11	За высокое качество мониторинга в предпрофильных и профильных классах	3000,00
Заместителю директора по АХР	5.12	За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	5000,00
	5.13	За своевременное и качественное ведение документации, связанной с пополнением материально-технической базы школы	3000,00
	5.14	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7000,00
Библиотекарю	5.15	За высокую читательскую активность обучающихся	2000,00
	5.16	Пропаганду чтения, как формы культурного досуга	1000,00
	5.17	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	2000,00
	5.18	Оформление тематических выставок.	1000,00
	5.19	Выполнение плана работы библиотекаря	2000,00
Педагог дополнительного образования	5.20	За организацию и проведение спортивных мероприятий - классных - общешкольных - общестаничных - районных - зональных, региональных	1000,00 1500,00 2000,00 2500,00 3000,00
	5.21	За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований, конкурсов, смотров и т.п	2000,00
	5.22	За своевременное и качественное ведение документации	3000,00
	5.23	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий.	1000,00
	5.24	Высокий охват детей всеми видами внеурочной деятельности (более 80 %).	1000,00

	5.25	Организация подвижных игр во время перемен.	1000,00
	5.26	Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления.	2000,00
	5.27	Совместная работа по организации и проведению мероприятий с учителями и классными руководителями.	2000,00
	5.28	За своевременное и качественное ведение документации и составление отчетности по питанию	4000,00
	5.29	За высокий уровень организации питания	2000,00
	5.30	За высокий уровень организации дежурства по школе	2000,00
	5.31	За высокий уровень организации работы по предупреждению ДТП, пропаганды ЗОЖ	2000,00
	5.32	Качественная организация профилактических мероприятий с учащимися (семьями), состоящими на различных видах учета	3000,00
	5.33	За своевременное предоставление информации в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИССО)	3000,00
	5.34	За высокий уровень организации учебно-полевых сборов юношей 10 классов	3000,00
	5.35	За своевременную и качественную работу по оформлению архивных документов	2000,00
	5.36	За оформление и своевременное обновление информации в уголке логопеда и дефектолога	1000,00
	5.37	За своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи	2000,00
	5.38	За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
Обслуживающий персонал	5.39	За озеленение, эстетическое оформление школы	2000,00
	5.40	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН От убираемой площади: - до 1500,00 м ² - от 1500,00 м ²	2000,00
			3000,00
	5.41	За качественную уборку помещений	2000,00
	5.42	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - до 7 заявок в месяц - от 8 до 15 - свыше 16 заявок	1000,00
			2000,00
3000,00			
5.43	За расширенный объем уборки помещений (мойка		

		панелей, стекол) 1 этажа 2 и более этажей	2000,00 3000,00
5.44		За идеальное содержание помещения - от количества генеральных уборок в: - до 2-х в месяц - 3-4 в месяц - свыше 4-х в месяц	1000,00 1500,00 2500,00
5.45		За своевременный и качественный ремонт школьной мебели	3000,00
5.46		Качественное проведение текущего ремонта	4000,00
5.47		За содержание территории в сохранности и порядке	3000,00
5.48		За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	2000,00

При организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

Заместитель директора по УВР, УМР	5.49 За качественную организацию образовательного процесса с использованием образовательного электронного обучения, дистанционных технологий.	Обеспечение бесперебойного и планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	5000,00
		Своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения	3000,00
Заместитель директора по ВР, социальный педагог	5.50 За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета в период	Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах учета, своевременное выявление	2000,00

	дистанционного обучения	неблагополучия.	
		Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета	3000,00
	5.51 За качественную организацию воспитательного процесса в период дистанционного обучения.	Непрерывное функционирование Штаба воспитательной работы через дистанционное взаимодействие	3000,00
		Реализация плана воспитательной работы в полном объеме, по всем направлениям деятельности посредством использования различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов, социальных сетей, форумов, блогов и т.д)	5000,00
Педагог-психолог	5.52 За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	Качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	3000,00
		Проведение дистанционных психологических акций и конкурсов	2000,00

Доплаты, связанные с работой центра цифрового и гуманитарного профилей
«Точка роста»

№ п/п	Виды доплат	Критерии	Сумма
5.53	за организацию и проведение общешкольных, общестаничных и муниципальных мероприятий в рамках деятельности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».	от количества проведенных мероприятий за квартал: - 1-3 мероприятия, - от 4-до 7, - свыше 8 мероприятий	1000,00 руб. 2000,00 руб. 3000, руб.

Приложение 6

ПЕРЕЧЕНЬ

организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами,

	секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско
1	2
	-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного

	обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 7

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных
организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального образования и службы в Вооруженных
Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных),

преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных

общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МБОУ СОШ 9 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.


6. Работникам МБОУ СОШ 9 время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.


Изменения и дополнения к Коллективному договору МБОУ СОШ №9 вступают в силу с 01.01.2024 года

От работодателя


И.Р. Фрайтах
17 апреля 2024 года



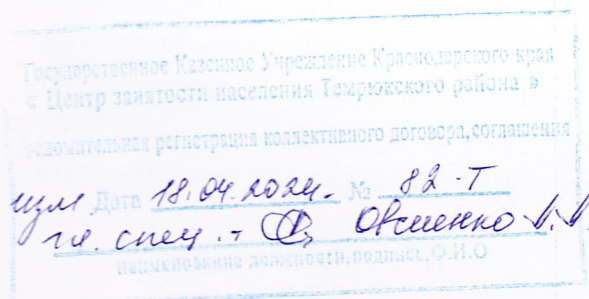
От работников


Е.Ю. Подобедова
17 апреля 2024 года



**Изменения к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
муниципального образования Темрюкский район
на 2023-2026годы**

Принято на общем собрании работников Протокол № 10 от 17 апреля 2024
года (изменения вступают в силу с момента принятия)



1. В соответствии с Поручением Президента Российской Федерации от 30 марта 2024 г. № Пр-616, постановлением Правительством Российской Федерации от 29 марта 2024 г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 2382», на основании письма министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11.04.2024 года № 47-01-13-6331/24 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в апреле 2024 года» внести следующие изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район в Приложение 2 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края»:

Раздел 4 «Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью», дополнить пунктом:

"4.1.4. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения (далее – вознаграждение за классное руководство) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере:

5000 рублей в месяц в муниципальном общеобразовательном учреждении, расположенном (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения в 100 тыс. человек и более;

10000 рублей в месяц в муниципальном общеобразовательном учреждении, расположенном (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

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

Изменение размера выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя распространяется с 1 марта 2024 года.

2. Считать утратившими силу Приложение 1 «Перечень и размеры компенсационных выплат», Приложение 2 «Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности учителя, педагогического персонала, неаудиторная (внеурочная) деятельность)», Приложение 3 «Ежемесячные и единовременные доплаты (доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед. Персонала)», Приложение 4 «Поощрительные выплаты по результатам труда (премии)», Приложение 5 «Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) из надтарифного ФОТ АУП, УВП, МОП, прочего пед.персонала» к Приложению 2 Коллективного договора «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края».

3. Приложение 6 «Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования» в связи с изменением нумерации приложений считать Приложением 1 к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края» без внесения изменений.

Приложение № 1
к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах
и надбавках)

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
стаж работы в сфере образования

Наименование организаций 1	Наименование должностей 2
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами,</p>

	секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско
1	2
	-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного

	обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

4. Приложение 7 «Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации» в связи с изменением нумерации приложений считать Приложением 2 к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах и надбавках)» МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края без внесения изменений.

Приложение № 2
к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах
и надбавках)

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам

МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МБОУ СОШ 9 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики,

специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МБОУ СОШ 9 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам МБОУ СОШ 9 время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

5. Принять Приложение 3 «Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью» в новой редакции:

Приложение № 3
к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах
и надбавках)

3.3.	За руководство методическим объединением - школьным, районным (наличие плана работы МО, творчество, открытые мероприятия, участие в районных мероприятиях, оформление опыта и результатов работ МО)	1000,00
3.4.	Заведование учебной мастерской	3000,00
3.5.	Выплата за внеурочную деятельность в классах, реализующих ФГОС (из расчета за 1 недельный час)	Размер выплаты утверждается приказом Управления образованием
3.6.	За осуществление иных дополнительных видов работ	перечень и размеры которых могут утверждаться приказом Управления образованием муниципального образования Темрюкский район

6 . Принять приложение 4 «Выплаты стимулирующего характера за дополнительные виды работ, связанные с интенсивностью и высокими результатами работ педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала» в новой редакции:

Приложение 4
к «ПОЛОЖЕНИЮ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА» (о доплатах
и надбавках)

Выплаты стимулирующего характера за дополнительные виды работ, связанные с интенсивностью и высокими результатами работ педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала

Данные выплаты производятся работникам школы и устанавливаются приказом директора школы по согласованию с Советом Учреждения.

(ежемесячно или единовременно)

№ п/п	Виды доплат	Сумма доплат в руб.
Педагогические работники		
4.1	За консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ	2000,00
4.2	За организацию внеклассной работы по физическому воспитанию От количества часов внеклассной работы в неделю - 1 час в неделю - от 2-х до 5-ти часов - свыше 5-ти часов	400,00 1000,00 2000,00
4.3	За руководство школьным музеем Боевой Славы	3000,00

4.4	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникативных технологий		4000,00
4.5	За руководство методическим кабинетом школы		4000,00
4.6	За тьютерство по предмету		1000,00
4.7	За руководство школьным научным обществом		2000,00
4.8	За организацию работы по мониторингу численности учащихся в микрорайонах и составление базы данных		1500,00
4.9	За организацию работы по охране детства и социальных вопросов (опека)		1000,00
4.10	За организацию правового обучения работников школы, решение социальных вопросов		2000,00
4.11	За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий		2000,00
4.12	За работу техническим специалистом в АИС «Сетевой город. Образование»		2000,00
4.13	За работу техническим специалистом по ведению школьного сайта		2000,00
ФОТ АУП, УВП, МОП			
		Критерий	Сумма доплат в руб.
4.14	За организацию разработки и внедрения в учебный процесс новых педагогических технологий	Заместитель директора УВР, ВР УМР	5500,00 4000,00
4.15	За организацию аттестации педагогических работников		2000,00
4.16	За организацию, ведение документации и решение вопросов по охране труда		2000,00
4.17	За ведение работы по обеспечению психологического сопровождения предпрофильной и профильной подготовки учащихся	Педагог-психолог	1000,00
4.18	За организацию работы по противопожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, организацию мероприятий по ГО и ЧС		700,00
4.19	За работу по подготовке документов на МПК, МСЭК	Педагог - психолог	1800,00
4.20	За ведение протоколов педсоветов		1000,00
4.21	За расширение должностных обязанностей (работа с клумбами, озеленение территории, покос травы, обрезка кустарников и деревьев, спил сухих деревьев, побелка, ремонт и заточка инвентаря)	Дворник	55%
4.22	За работу по подготовке документов для пенсионного фонда, центра занятости	Специалист (инспектор) по кадрам	1000,00
4.23	За работу по подготовке документов для военно-учетного стола	Делопроизводитель	2000,00

4.24	За озеленение, эстетическое оформление кабинетов школы	Уборщик служебных и производственных помещений	45%, или 1500 руб.
		лаборант	2000,00
4.25	За оформление больничных листов и ведение табеля	Делопроизводитель	3000,00
4.26	За организацию работ по обеспечению исправного состояния технологического оборудования, за выполнение электроремонтных работ по благоустройству школы	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	2500,00
4.27	За организацию работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	5000,00
4.28	За организацию работ по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	4000,00
4.29	За пополнение материально-технической базы (оформление документов мебель и оборудование)	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	2000,00
4.30	За сохранность библиотечного фонда	Библиотекарь	3000,00
4.31	За организацию работы с поставщиками и ведение отчетности		2000,00
4.32	За работу с электронным каталогом, картотекой и медиатекой	Библиотекарь	3000,00
4.33	За заведование костюмерной (изготовление костюмов для внеклассных мероприятий)		1000,00
4.34	За расширение должностных обязанностей (уборка помещения)		1000,00
4.35	За расширение должностных обязанностей (ведение отчетности по посещаемости учащихся, работников учреждения, посетителей)		1000,00
4.36	За расширение должностных обязанностей (электроремонтные, сварочные работы)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	50%
4.37	За сохранность лабораторного оборудования	Лаборант	2000,00
4.38	За размножение дидактических материалов к урокам	Лаборант	1500,00
4.39	За мониторинг работы и технического состояния оборудования школы (АПС, тревожная кнопка, Сервер)	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	3000,00
4.40	За выполнение функций кладовщика (при отсутствии должности кладовщика)	Заместитель директора по АХР (АХЧ)	2000,00
4.41	За работу с электронной почтой	Делопроизводитель	2000,00
4.42	За ведение архива документации школы	Делопроизводитель, лаборант	1500,00
4.43	За работу в СГО (Сетевой город Образование)	Делопроизводитель	1500,00

	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
4.44	За оформление тематических выставок	1000,00
4.45	За работу в Совете профилактики	500,00
4.46	За работу в школьном медиацентре	1500,00

7. Принять Приложение 5 «Выплаты стимулирующего характера (премии) в новой редакции:

Приложение № 5
к ПОЛОЖЕНИЮ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА (о
доплатах и надбавках)

Выплаты стимулирующего характера (премии)

Выплаты стимулирующего характера (премии) производятся по следующим показателям:

№ п/п	Основание для премирования	Диапазон доплат в руб.
Педагогические работники		
5.1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост обучения: - высокий уровень (свыше 80%) - оптимальный уровень (60-80%) - допустимый уровень для классов с низкой мотивацией (50% и выше) в зависимости от качества знаний и обученности учащихся в классах с низкой мотивацией.	5000,00 4000,00 2000,00
5.2	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований: - муниципальных: 1 место 2 место 3 место - зональных: 1 место 2 место 3 место - региональных (Российских) 1 место 2 место 3 место	1500,00 1000,00 700,00 2000,00 1500,00 1000,00 4000,00 3500,00 3000,00
5.3	За достижение высоких показателей при сдаче ЕГЭ, ОГЭ	4000,00
5.4	Участие в инновационной деятельности	3000,00
5.5	Ведение экспериментальной работы	3000,00
5.6	Разработка и внедрение авторских программ,	3000,00

5.7	Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	3000,00
5.8	Развитие научно-познавательной и учебной деятельности учащихся, результативность их участия в школьных, муниципальных, региональных выставках и конкурсах.	1000,00
5.9	Применение на уроках информационных технологий	3000,00
5.10	Разработка и внедрение элементов военно-патриотического воспитания, духовного возрождения исторических традиций	4000,00
5.11	Подготовка и проведение предметных недель.	2000,00
5.12	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий - классных - общешкольных - общестаничных - районных	500,00 700,00 1000,00 1500,00
5.13	Организация научно-исследовательской деятельности с учащимися	2000,00
5.14	Проведение уроков высокого качества	3000,00
5.15	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, объединениях) - школьных - районных - зональных - краевых	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00
5.16	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	5000,00
5.17	За большой вклад в организацию и проведение ремонтных работ по подготовке к новому учебному году	1000,00 – 5000,00
5.18	Образцовое содержание кабинета	3000,00
5.19	Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)	2000,00
5.20	Проведение мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений	3000,00
5.21	За качественное проведение подворового обхода	1000,00 за 1 участок
5.22	<u>Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)</u>	2000,00
5.23	<u>Отсутствие несовершеннолетних, нарушивших Закон КК-1539</u>	1000,00
5.24	<u>Количество (более двух) адресных рекомендаций для классных руководителей по повышению эффективности воспитательной работы с классным коллективом</u>	2000,00
5.25	<u>Наличие публикаций в СМИ по вопросам деятельности Советника:</u> - <u>1-10 публикаций</u> - <u>11 и более</u>	<u>2000.00</u> <u>4000.00</u>
5.26	Распространение педагогического опыта через размещение материалов в сети Интернет	3000,00
5.27	Организация и руководство постоянно действующей площадки для свободного самовыражения учащихся (регулярная газета, журнал, страница на школьном сайте или отдельный сайт, аудио – видеостудия и т.д.)	3000,00

5.28	Организация и проведение учебных курсов с использованием дистанционных технологий.	3000,00
5.29	За организацию разъяснительной работы среди обучающихся по вопросам энергосбережения и энергетической эффективности.	3000,00
5.30	За достижения высоких результатов в работе с детьми – инвалидами.	3000,00
5.31	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов. От количества учащихся - до 25 чел. - от 26 до 30 чел. - от 31 до 50 чел. - от 51 и больше	2000,00 2500,00 3500,00 4000,00
5.32	За дополнительное размножение материалов. От количества листов - до 50 листов - от 51 до 80 - от 81 до 100 - от 101 и более	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
5.33	<u>Доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u> до 40% 40-59% 60-79% 80-100%	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
5.34	<u>Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</u> - Школьный эксперимент - муниципальный эксперимент - региональный, федеральный эксперимент	1000,00 1500,00 2000,00
5.35	<u>Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u> - участие учителя в конференциях в режиме on-line - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных - использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) - использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке - наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	3000,00 3000,00 3000,00 3000,00 3000,00 3000,00
5.36	<u>Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u> -использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий) - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов федерального уровня	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00 4000,00

5.37	<u>Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u> Школьный - участие - руководство Муниципальный - участие - руководство Региональный, Федеральный - участие - руководство	1000,00 2000,00 2000,00 3000,00 3000,00 4000,00
ФОТ АУП, УВП, МОП, педагогический персонал		
Заместители директора по УВР, УМР, ВР		
5.38	За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению директора: - тарификация работников - отчетов, мониторингов и т. д	5000,00 5000,00
5.39	За выполнение плана внутришкольного контроля. За выполнение плана учебно-воспитательной работы	5000,00
5.40	За высокий уровень организации и проведения: - промежуточной аттестации учащихся: - итоговой аттестации учащихся	3000,00 5000,00
5.41	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) - учебно – воспитательного процесса - преподавания предметов регионального уровня (ОПК, кубановедение).	5000,00 3000,00
5.42	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического совета, управляющий совет и т.д.)	3000,00
5.43	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	3000,00
5.44	Поддержание благоприятного климата в коллективе	1000,00
5.45	За заполнение аттестатов. За заполнение книги выдачи аттестатов.	3000,00
5.46	За своевременную и качественную работу администратором в АИС «Сетевой город. Образование»	3000,00
5.47	За своевременную и качественную работу администратором школьного сайта	3000,00
Педагогу-психологу		
5.48	За высокие результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	3000,00
5.49	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (от количества детей): - до 20 чел. – от 21 чел. и более	1000,00 2000,00
5.50	За высокое качество мониторинга в предпрофильных и профильных классах	3000,00
Заместителю директора по АХР (АХЧ)		

5.51	За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	5000,00
5.52	За своевременное и качественное ведение документации, связанной с пополнением материально-технической базы школы	3000,00
5.53	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7000,00
	Библиотекарю	
5.54	За высокую читательскую активность обучающихся	2000,00
5.55	Пропаганду чтения, как формы культурного досуга	1000,00
5.56	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	2000,00
5.57	Оформление тематических выставок.	1000,00
5.58	Выполнение плана работы библиотекаря	2000,00
	АУП, УВП, педагогический персонал	
5.59	За своевременное и качественное ведение документации	3000,00
5.60	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий.	1000,00
5.61	Высокий охват детей всеми видами внеурочной деятельности (более 80 %).	1000,00
5.62	Организация подвижных игр во время перемен.	1000,00
5.63	Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления.	2000,00
5.64	Совместная работа по организации и проведению мероприятий с учителями и классными руководителями.	2000,00
5.65	За своевременное и качественное ведение документации и составление отчетности по питанию	4000,00
5.66	За высокий уровень организации питания	2000,00
5.67	За высокий уровень организации работы по предупреждению ДТП, пропаганды ЗОЖ	2000,00
5.68	Качественная организация профилактических мероприятий с учащимися (семьями), состоящими на различных видах учета	3000,00
5.69	За своевременное предоставление информации в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИССО)	3000,00
5.70	За высокий уровень организации учебно-полевых сборов юношей 10 классов	3000,00
5.71	За своевременную и качественную работу по оформлению архивных документов	2000,00
5.72	За оформление и своевременное обновление информации в уголке логопеда и дефектолога	1000,00
5.73	За своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи	2000,00
5.74	За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	3000,00
5.75	За дополнительное размножение материалов. От количества листов	
	- до 50 листов	500,00
	- от 51 до 80	1000,00
	- от 81 до 100	1500,00
	- от 101 и более	2000,00
	Обслуживающий персонал	
5.76	За качественное озеленение, эстетическое оформление школы	2000,00

5.77	Содержание участка в соответствие с требованиями СанПиН От убираемой площади: - до 1500,00 м ² - от 1500,00 м ²	2000,00 3000,00
5.78	За качественную уборку помещений	2000,00
5.79	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - до 7 заявок в месяц - от 8 до 15 свыше 16 заявок	1000,00 2000,00 3000,00
5.80	За расширенный объем уборки помещений (мойка панелей, стекол) 1 этажа 2 и более этажей	2000,00 3000,00
5.81	За идеальное содержание помещения - от количества генеральных уборок: до 2-х в месяц - 3-4 в месяц - свыше 4-х в месяц	1000,00 1500,00 2500,00
5.82	За своевременный и качественный ремонт школьной мебели	3000,00
5.83	Качественное проведение текущего ремонта	4000,00
5.84	За содержание территории в сохранности и порядке	3000,00
5.85	За интенсивность работы в период подготовки к новому учебному году	2000,00

При организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

	Виды доплат	Критерии		С
5.86	За качественную реализацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	Эффективное ведение дистанционной образовательной деятельности, качественное и бесперебойное ведение уроков в режиме онлайн и офлайн.	3000,00	
		Апробация и использование разнообразных электронных образовательных ресурсов, цифровых образовательных платформ.	2000,00	
		Своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде.	2000,00	
5.87	За систематическое и непрерывное сопровождение учащихся и родителей в период дистанционного обучения, качественную реализацию всех направлений воспитательной работы с использованием	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов	2000,00	
		Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие налаженной обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями)	2000,00	
		Активное участие учащихся в дистанционных акциях, конкурсах, взаимодействии с Российским движением школьников и другими детскими общественными	1000,00	

	дистанционных технологий	организациями.		
		Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме онлайн, офлайн с предоставлением фото- видео отчетов.	1000,00	

Заместитель директора по УВР, УМР	5.88 За качественную организацию образовательного процесса с использованием образовательного электронного обучения, дистанционных технологий.	Обеспечение бесперебойного и планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	5000,00	
		Своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения	3000,00	
Заместитель директора по ВР, социальный педагог	5.89 За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета в период дистанционного обучения	Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах учета, своевременное выявление неблагополучия.	2000,00	
		Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета	3000,00	
	5.90 За качественную организацию воспитательного процесса в период дистанционного обучения.	Непрерывное функционирование Штаба воспитательной работы через дистанционное взаимодействие	3000,00	
		Реализация плана воспитательной работы в полном объеме, по всем направлениям деятельности посредством использования различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов, социальных сетей, форумов, блогов и т.д)	5000,00	

Педагог-психолог	5.91 За организацию психологического сопровождения участников образовательного процесса в период дистанционного обучения	Качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	3000,00	
		Проведение дистанционных психологических акций и конкурсов	2000,00	

Доплаты, связанные с работой центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»				
5.92	за организацию и проведение общешкольных, общестаничных и муниципальных мероприятий в рамках деятельности центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».	от количества проведенных мероприятий: - 1-3 мероприятия, - от 4-до 7, - свыше 8 мероприятий	1000,00 2000,00 3000,00	

8. Первый абзац подраздел 4.1 Раздела 4 «Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью» принять в новой редакции:

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБОУ СОШ 9 по реализации образовательных программ производить согласно Приложению 3 «Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью» к Приложению 2 Коллективного договора «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края».

9. Первый абзац пункта 5.1.6 подраздела 5.1 Раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» принять в новой редакции:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производить согласно приложению 4 «Выплаты стимулирующего характера за дополнительные виды работ, связанные с интенсивностью и высокими результатами работ педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала» к Приложению 2 Коллективного договора «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края».

10. Первый абзац пункта 5.1.7 подраздела 5.1 Раздела 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» принять в новой редакции:

Премияльные выплаты производить согласно Приложению 5 «Выплаты стимулирующего характера (премии)» к Приложению 2 Коллективного договора «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края»

Изменения и дополнения к Коллективному договору МБОУ СОШ №9 вступают в силу с 17.04.2024 года

Инга
Рудоль
фовна
Фрайта
Х

Подписан: Инга
Рудольфовна Фрайтах
DN: C=RU, O=МБОУ СОШ
№9, CN=Инга
Рудольфовна Фрайтах,
E=ishova9@mail.ru
Основание: я
подтверждаю этот
документ своей
удостоверенной
подписью
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024.04.23 10:14:
13+03'00"
Font Reader Версия:
10.1.1



От работодателя
И.Р. Фрайтах
19 апреля 2024 года



От работников
Е.Ю. Подобедова
19 апреля 2024 года

**Изменения к коллективному договору
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
муниципального образования Темрюкский район
на 2023-2026 годы**

Принято на общем собрании работников Протокол № 11 от 19 апреля 2024 года (изменения вступают в силу с момента принятия)

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »
ведомственная регистрация коллективного договора, соглашения
и т.п.
и т.п. Дата 19.04.2024, № 12-Т
и т.п. и т.п. О.В. Обвешко-В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

На основании постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 г. № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район, в целях обеспечения и осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников учреждения за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования внести следующие изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 муниципального образования Темрюкский район в Приложение 2 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА (о доплатах и надбавках) МБОУ СОШ №9 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края»:

1. . Раздел 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера», пункт 5.1.5. «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера», подпункт 5.1.5.2 изложить в следующей редакции:

«5.1.5.2 Осуществление денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников МБОУ СОШ 9 (далее – выплаты). Изменение размера выплат распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

1). Осуществление выплат отдельным категориям работников учреждения за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, производится по должностям:

а) учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности в размере 8000 (восемь тысяч) рублей в месяц;

б) другие педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, мастер производственного обучения, педагог-библиотекарь) в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

в) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (вожатый, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений) в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

2). Осуществление выплат отдельным категориям работников учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Темрюкский район производится по должностям обслуживающего персонала (вахтер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) производится в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Условия осуществления выплат, определенных пунктом 5.1.5.2:

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 МБОУ СОШ 9, по должности или профессии;

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 объему работы.

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

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

определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

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