

Директор МБОУ СОШ №11

\_\_\_\_\_ И.Н. Баранова  
подпись Ф.И.О.

«18» января 2021 г.

М.П.

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Т.А. Кузина  
подпись Ф.И.О.

«18» января 2021 г.

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №11  
имени Героя Советского Союза Савицкого Е.Я.  
муниципального образования Каневской район  
на 2021 - 2024 годы  
с 17 января 2021 года по 16 января 2024 года**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Согласно ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации или индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. 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 Барановой Ирины Николаевны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Кузиной Татьяны Анатольевны.

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 профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

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

1.4. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования орга-

низации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты МБОУ СОШ № 11, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) председателя первичной профсоюзной организации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- 2) график сменности работников (приложение 2);
- 3) соглашение по охране труда (приложение 3);
- 4) положение об оплате труда работников (приложение 4);
- 5) перечень работ, профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 5);
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 6);
- 7) перечень профессий (должностей), которым бесплатно выдаются смывающие или обезвреживающие средства (приложение 7);
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Работодатель признаёт председателя первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и социально-трудовых отношений.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.14. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения председателя первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 17 января 2021 года по 16 января 2024 года (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих 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;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении дошкольного образовательного учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- 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 общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха;  
гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;  
условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;  
условия труда на рабочем месте;  
условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;  
другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ 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 обязательных 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 предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педаго-

гической 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 работники (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. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет председателя 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.

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

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

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

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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.

2.5.4. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если



работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в соответствии с положением об условиях и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 11 имени Героя Советского Союза Савицкого ЕЯ.

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей в течение первых трех лет работы;

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

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

- имеющих 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, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий 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. Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

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

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

4. Режим рабочего времени предусматривает шестидневную продолжительность рабочей недели с одним выходным днем - воскресенье.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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.

4.3. Для работников и руководителей организации, 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)<sup>1</sup>.

4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена и (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 обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы у данного работодателя).

4.5. 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).

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

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

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

---

<sup>1</sup> Ст. 263.1. ТК РФ.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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. 4.7. настоящего раздела.

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

4.9. 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.

4.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам с нагрузкой менее 24 часов, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.12. 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.

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

4.14. 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).

4.15. 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 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

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

4.17. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.20. 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»: директор-56 календарных дней; заместитель директора -56 календарных дней, социальный педагог-56 календарных дней, педагог-психолог-56 календарных дней; препода-

даватель-организатор ОБЖ-56 календарных дней; учитель-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.

4.21. 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.

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

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

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

4.24. 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.

4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.26. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск может предоставляться вне графика.

4.27. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску (ст. 120 и 322 ТК РФ).

4.28. Стороны договорились:

4.28.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- 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;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- за дополнительную работу при проведении государственной итоговой аттестации пропорционально отработанному времени;

- в связи с особой юбилейной датой работника (50, 55, 60 лет) - 1 календарный день.

4.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.29.1. 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 рабо-

ты, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца и перечисляется на указанный в заявлении работника счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором и иными документами работодателя. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника расчетным листом, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11, разработанного на основании Положения об отраслевой системе, Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановления Главы муниципального образования Каневской район от 24.11.2008 года № 1555 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Каневского района» (с изменениями). Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по нормативам подушевого финансирования (ФОТ) производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января в случае, если в течение года не предусматривается повышение фонда оплаты труда.

5.1.4. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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



Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

5.1.5 Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

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

5.1.6. Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложением к настоящему Положению « О распределении доплат и надбавок педагогическому персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза Савицкого Е.Я., осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителей»

5.1.7. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом работодателя по согласованию с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.8. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

5.1.9. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

5.2. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Каневской район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.3. 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.

5.4. 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. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных

знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.6. 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.7. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты 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;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.13. Стороны договорились:

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

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

результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

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

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 115 рублей, Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

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

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

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

6.1.5. При наличии экономии по фонду заработной платы (при наличии средств), выплачивает премию работнику, в связи с юбилейными датами 55-женщинам, 60- мужчинам до 2000 рублей

6.1.6. При наличии экономии по фонду заработной платы (при наличии средств) выплачивает материальную помощь в размере 2000 рублей проработавшим в организации более 15 лет пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. При наличии экономии по фонду заработной платы (при наличии средств) оказывает материальную помощь работнику в размере от 1000 рублей до 3000 рублей в случае длительной болезни или смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети).

6.1.8. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по

их просьбам в соответствии с медицинским заключением в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011г. №302н, СанПиН 2.4.2.2821-10 утвержденного Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189 г. Москва и ст. 213 ТК РФ. На время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок в соответствии с ст. 212 ТК РФ (для педагогических работников - 1 раз в год). В соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации: работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.1.9. Своевременно и в полном объёме перечисляет средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

6.1.10 В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» ведет учёт и своевременно представляет в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

6.1.11. Обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии со статьями 88, 90 ТК РФ. Предоставление персональных сведений выборному профсоюзному органу возможно только с письменного согласия самого работника.

6.1.12. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

6.1.13. Организует в учреждении питание для работников, наличие комнат гигиены, психологической разгрузки.

6.1.14. Обеспечивает участие работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, 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 в случаях тяжелой болезни, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации из средств профсоюзного бюджета.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей .

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда.

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

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

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации.

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

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

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

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

7.1.14. Проводить мероприятия по модернизации оборудования, направленные на улучшение условий труда работников.

7.1.15. В медицинском кабинете, в кабинетах биологии, физики, химии, спортивном зале иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

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.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

8.1.3. 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:

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

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

8.1.6. 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.

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

8.1.8. 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.

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

8.1.10. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления образовательного учреждения, создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.



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

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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;

-принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 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);

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

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

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

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

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

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

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

## **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График работы.
3. Соглашение по охране труда.
4. Положение об оплате труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день(указывается продолжительность отпуска).
6. Перечень профессий (должностей) работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Перечень профессий (должностей) работников, которым установлена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.
8. Перечень профессий (должностей) работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда

**Приложение № 1**  
**к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского Сою-  
за Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №11**  
**муниципального образования Каневской район**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение разработано в соответствии со ст. 28,46,47,48,49,51,52 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29.12.2009 г. № 317 «О примерных правилах внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения», требованиями ст. 198-190 ТК РФ и Устава школы, ТК РФ.

1.2. Положение рассмотрено на общем собрании работников школы, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 11.

1.3. Настоящие Правилами регулируют порядок приема и увольнения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 11 муниципального образования Каневской район (далее – школа), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.4. Целью настоящих Правил являются: укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы.

1.5. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и работодателя.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной 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, 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,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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 соот-

ветствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. Приём на работу без предъявления указанных документов не допускаются.

2.1.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом школы;

- Настоящими Правилами;

- Приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

- Должностной инструкцией работника;

- Иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника, коллективным договором.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора школы, его заместителей — не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным Федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.3.3. Работодатель при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора работодатель издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным пись-



мом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

### **Основные права, обязанности и ответственность администрации школы.**

3.1. Непосредственное управление учреждением осуществляет работодатель.

3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.
- Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение (по соответствующим основаниям).
- Совместно с Советом школы осуществлять поощрение и премирование работников.
- Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.
- Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

### 3.3. Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- Создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске.

3.4. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Работодатель как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку выдачи трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.
- За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.
- За причинение ущерба имуществу работника.
- В иных случаях, предусмотренных законодательством.

## 4. Основные права и обязанности работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

4.1.2. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.1.4. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.1.5. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2. Педагогические работники школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.2.1. Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.2.2. Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

4.2.3. Творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

4.2.4. Выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.2.5. Участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

4.2.6. Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

4.2.7. Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе.

4.2.8. Бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

4.2.9. Участие в управлении школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом школы.

4.2.10. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации.

4.2.11. Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

4.2.12. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.13. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Работник обязан:

- 4.3.9. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 4.3.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.
- 4.3.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.
- 4.3.3. Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.
- 4.3.4. Развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни.
- 4.3.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.
- 4.3.6. Учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.
- 4.3.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- 4.3.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности или на присвоение работнику соответствующей категории в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 4.3.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- 4.3.10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 4.3.11. Соблюдать устав школы, правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.4. Педагогический работник школы, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 4.5. Работникам школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:
- 4.5.1. Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5.2.Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы.

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

4.4.4.Удалять учащихся с уроков.

4.4.5.Курить в помещении и на территории школы.

4.4.6.Отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

4.4.7.Отвлекать работников школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью школы.

4.4.8.Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5.Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.6.Работник несет материальную ответственность за причиненный школе прямой действительный ущерб.

4.7.Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в школе, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.8.За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

4.9.Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

-Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

-Умышленного причинения ущерба.

-Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

-Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

-Причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

-Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

-Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Начало учебных занятий – 8 часов 30 минут.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие:

### 5.3.1. Директор

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

5.3.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

5.3.3. Заведующий хозяйством, библиотекарь, делопроизводитель

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

5.3.4. Уборщик служебных помещений

Дни работы	Смена	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	І смена	7.00	10.00-11.00	14.00
	ІІ смена	12.00	15.00-16.00	19.00

5.3.4. Сторож(вахтер)

	Начало работы	Окончание работы
Рабочие дни		
	07.00	07.00(следующего дня)
Нерабочие, праздничные дни		
	07.00	07.00(следующего дня)

5.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, 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 учащимися.

5.5. К рабочему времени относятся следующие периоды:

-Заседание педагогического совета.

-Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством).

-Заседание методического объединения.

-Родительские собрания и собрания коллектива учащихся.

-Дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.6. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется тарификационным списком, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Все педагогические работники обязаны быть на рабочем месте за 20 минут до начала работы.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. Педагогический работник обязан:

- со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- иметь планы на каждый учебный час, включая классные часы, родительские собрания;
- присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся;
- к 1 сентября каждого учебного года иметь учебную программу, календарно-тематическое планирование по преподаваемому предмету;
- точно и в срок выполнять распоряжения по учебной части.

5.12. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается работодателем и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий учащихся и продолжаться не более 30 минут после их окончания. Педагогические работники во время перемен осуществляют дежурство по этажам и несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.



5.15. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом учредителем.

5.18. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год. Тарификация утверждается работодателем не позднее 15 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца и перечисляется на указанный в заявлении работника счет в банке, на условиях определенных трудовым договором и иными документами работодателя.

Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника расчетным листом, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.6. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## **7. Меры поощрений и взысканий.**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- Объявление благодарности.
- Выплата премии.
- Награждение ценным подарком.
- Награждение почетной грамотой.
- Представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 11. Иные меры поощрения по представлению педагогического совета школы объявляются приказом директора школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание.
- Выговор.

Увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

7.5. Дисциплинарное взыскание на работодателя налагает учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней, данное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. 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 представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, педагогического совета школы или общего собрания коллектива школы.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

8.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте МБОУ СОШ № 11.

## Приложение 2

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

### ГРАФИК СМЕННОСТИ

#### 1. Директор

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

2. Заместитель директора по УВР, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

3. Заведующий хозяйством, библиотекарь, делопроизводитель

Дни работы	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	8.00	12.00-13.00	15.00

4. Уборщик служебных помещений

Дни работы	Смена	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
Понедельник – суббота	I смена	7.00	10.00-11.00	14.00
	II смена	12.00	15.00-16.00	19.00

5. Сторож (вахтер)

	Начало работы	Окончание работы
Рабочие дни		
	07.00	07.00 (следующего дня)
Нерабочие, праздничные дни		
	07.00	07.00 (следующего дня)

**Приложение №3  
к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы.**

№п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость В рублях	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
1	Приобретение Специальной одежды	человек	4	4000	Ежегодно	Ответственный по охране труда
2	Приобретение Смывающих и (или) обезвреживающих средств	штук	20	600	Ежегодно	Ответственный по охране труда
3	Организация и Проведение Обязательного Периодического Медицинского Осмотра работников	человек	38	5600	Ежегодно	Ответственный по охране труда

**Приложение №4  
к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Согласовано  
Председатель  
Совета школы  
\_\_\_\_\_  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
11 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ № 1  
О системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза Е.Я.Савицкого муниципального образования Каневской район**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом министерства образования и науки № 1601 от 22.12.2014 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»;
- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район»;
- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);
- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 30.10.2017г. № 1920 «О повышении базовых окладов( базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации муниципального образования Каневской район»;
- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями)

**РАЗДЕЛ I**

**Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

1 .Установление доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность производится приказом директора и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложением к настоящему Положению «О распределении доплат и надбавок педагогическому персоналу МБОУ СОШ №11, осуществляющему учебный процесс, за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей».

№	Виды работ	В суммовом выражении, в рублях
1.	за выполнение функций классного руководителя за реализацию основных образовательных программ в размере с наполняемостью от 14 чел и выше, до 14 чел пропорционально численности учащихся в классе	4000 руб.
2.	За проверку тетрадей: по начальной школе	12руб. за одного уч-ся
	по математике,	15 руб. за одного уч-ся
	по русскому языку и литературе,	17 руб. за одного уч-ся
	по физике, иностранному языку	7 руб. за одного уч-ся
3.	За заведование кабинетами, спортзалом(по результатам смотра) 85%-90%	300
	Свыше 90%	600
4.	За заведование УОУ	До 1500
5.	За руководство школьными образовательными советами	До 700
6.	За осуществление предпрофильной подготовки ( за 1 группу)	500
7.	За организацию и проведение внеклассной работы по предмету, в том числе за работу с одаренными детьми (за 1 час)	600
8.	За работу по патриотическому и нравственному воспитанию	До 3000
9.	За ведение документации штаба ВР, МС	До 1500
10.	За ведение документации по ТБ	До 1000
11.	За художественное оформление школы	До 3500
12.	За работу лаборанта в каб. химии, физики, биологии, информатики (в связи с отсутствием)	500
13.	За озеленение помещений и территории школы	До 2000
14.	За организацию музыкального и мультимедийного сопровождения школьных праздников	До 2500
15.	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	2500
16.	За работу по выполнению обязанностей инспектора по охране прав детства	700
17.	За руководство творческими, проблемными группами	700
18.	За организацию работы ученического самоуправления (Совет старшеклассников)	до 4000



19.	За организацию работы школьной академии наук (руководство секциями, проведение занятий, организация мероприятий для членов ШАН и т.д.)	до 5000
20.	За методическую и экспериментальную деятельность, за работу по новым программам, за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов, за работу по внедрению ФГОС( ведение портфолио уч-ся, результативность формирования надпредметных компетенций и т.д.)	До 10000
21.	За руководство РМО,	До 700
22.	Организация и ведение мониторинга качества образования в рамках введения ФГОС	до 5000
23.	За организацию внеурочной деятельности учащихся спортивной направленности	До 6000
24.	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и наркомании	1000
25.	Учителю кубановедения за организацию и работу школьного музея, комнаты боевой славы, «Кубанского уголка»	2000
26.	За организацию внеурочной деятельности учащихся в классах реализующих ФГОС (за 1 час)	согласно расчета
27.	За работу с молодыми учителями(наставничество)	до 5000

Для финансового обеспечения реализации федерального государственного образовательного стандарта применяется повышающий коэффициент к нормативу подушевого финансирования, исходя из фактической численности учащихся, в классах реализующих ФГОС (за исключением учащихся надомного обучения). Эти средства направляются на увеличение фонда оплаты педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя.

Часы внеурочной деятельности для реализации программы федерального государственного образовательного стандарта оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги в МБОУ СОШ №11.

#### **Доплата за внеурочную деятельность рассчитывается следующим образом:**

Объем средств направленный на оплату часов внеурочной деятельности для реализации программы ФГОС рассчитывается следующим образом: фактическая численность учащихся, реализующих программу ФГОС x норматив подушевого финансирования x поправочный коэффициент, учитывающий реализацию программы ФГОС- по видам общеобразовательного учреждения.

Количество часов в месяц на реализацию программы ФГОС рассчитывается следующим образом: количество классов, реализующих программу ФГОС x 10 недельных часов x 4,2(коэффициент перевода недельных часов в месяц)

Стоимость одного часа на реализацию программы ФГОС в месяц :дополнительный объем средств, направленный на реализацию программы ФГОС/ 1,302(налоги)/ количество часов в месяц на реализацию программы ФГОС по школе.

Оплата за внеурочную деятельность учителя, связанную с реализацией программы федерального государственного образовательного стандарта осуществляется за тот объем часов, который фактически отведен в данном месяце.

## **РАЗДЕЛ II**

### **Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, заведующего библиотекой учреждения**

Оклад директора МБОУ СОШ №11 утверждается учредителем образовательного учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями).

Оклады заместителей директора устанавливаются в размере - 90% от оклада директора, заведующего библиотекой - 70% от оклада директора.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и заведующему библиотекой устанавливаются согласно Положению 4 «О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ СОШ №11»

## **РАЗДЕЛ III**

### **Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

I. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В образовательном учреждении устанавливаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Распределение профессий рабочих МБОУ СОШ № 11 по квалификационным уровням производится согласно Приложения №3 к постановлению Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район».

В образовательном учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов, ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам

Таблица 1

Квалификационный разряд работ	Размер базового оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

Таблица 2

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1. Должности педагогических работников		
Минимальный размер должностного оклада (ставки) заработной платы – <b>8794</b> рублей		
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог - психолог	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель - логопед	0,10
2. Общеотраслевые должности первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада - <b>5726</b> рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада - <b>5823</b> рублей		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник, слесарь-электрик	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	Заведующий производством, заведующий столовой	0,15
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17

4.Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада - <b>6405</b> рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, электроник	0,00
Минимальный размер должностного оклада <b>10471</b> рублей		
	Библиотекарь	0,00

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

#### РАЗДЕЛ IV

**Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги**

1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

2. Стоимость педагогической услуги 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 учителя:

$$\text{Стп} = (\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11} - a_{10}) \times 365$  где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ - сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности 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.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

(Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г. N 1015 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования", обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно приказа Министерства образования и науки Краснодарского края от 29 января 2014 года № 399 « Об утверждении Порядка регламентации и оформления отношений государственной или муниципальной образовательной организации с обучающимися и их родителями в части организации обучения по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому или в медицинских организациях»

3. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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.

4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{Г} + (115 \text{ рублей в месяц} * \text{Уп}) / (18 \text{ ч} * \text{коэф. перевода недельного учебного плана в месячный})$ , где:

O - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагога, 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 (для перевода недельного учебного плана в месячный коэффициент перевода – **4,0** (условное количество недель в месяце));

Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

18 часов – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы учителя)

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

5. Коэффициент Г устанавливается: при делении класса на две группы – 2,0; при делении класса на три группы – 3,0

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом коэффициента деления класса на группы.

Заработная плата конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из списочного состава учащихся в каждой группе, классе (за исключением количества учащихся, обучающихся на дому) и коэффициента, учитывающего деление класса на группы.

6. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги, исходя из списочного состава учащихся в классе (за исключением количества учащихся, обучающихся на дому). При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Оплата труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

7. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

8. Установление заработной платы педагогов, 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).

9. Установление оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), производится в соответствии с минимальным размером должностного оклада **8794,00** рублей, с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по 4 квалификационному уровню 0,10 и с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией (равной 115 рублей за ставку).

## РАЗДЕЛ V

### Гарантии по оплате труда

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы.

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом министерства образования и науки № 1601 от 22.12.2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работников.

Устанавливается повышение оплаты труда на 12% в соответствии со ст.147 ТК РФ учителю химии, лаборанту кабинета химии, уборщику служебных помещений.

Выплаты стимулирующего характера, премий, осуществляются ежемесячно за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется на стимулирующие и компенсационные выплаты работникам школы.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам. Оплата труда работников образовательного учреждения производится на основании

трудовых договоров между руководителем образовательного учреждения и работниками.

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.

Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда директора МБОУ СОШ №11 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Заработная плата работникам школы выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

Расчётные листы выдаются работникам персонально. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
<b>1. Должности педагогических работников</b>		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6074рублей		
1 квалификационный уровень	Старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог –организатор, социальный педагог	0,08 (6560)
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог –психолог, тьютер	0,09 (6621)
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель- логопед	0.10 (6682)
<b>2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
Минимальный размер должностного оклада -3607 рублей		
1 квалификационный уровень	Вожатый, секретарь учебной части	0,00 (3607)
<b>3. . Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		

Минимальный размер должностного оклада -4087 руб.		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00 (4087)
2 квалификационный уровень	Диспетчер ОУ, старший дежурный по режиму	0,06 (4333)
4. Должности руководителей структурных подразделений		
Минимальный размер должностного оклада -5530 руб.		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: кабинетом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	0,00 (5530)
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05 (5807)
3 квалификационный уровень	Заведующий информационно-методическим центром	0,2 (6636)
Руководитель муниципального учреждения образования		
Минимальный размер должностного оклада 7267 рублей		
1 квалификационный уровень	Начальник оздоровительного лагеря	(7267)
Перечень должностей		Размер базового должностного оклада, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		5422
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		5516
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		5609
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		8412



Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Согласовано  
Председатель  
Совета школы  
\_\_\_\_\_  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ № 2**  
**о фонде оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза Е.Я.Савицкого муниципального образования Каневской район**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

приказом министерства образования и науки № 1601 от 22.12.2014 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 30.10.2017г. № 1920 «О повышении базовых окладов( базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район» (с изменениями)

**РАЗДЕЛ I**  
**Формирование фонда оплаты труда**

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по нормативам подушевого финансирования рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times N_o \times D, \text{ где}$$

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося с учётом соответствующего поправочного коэффициента для реализации основных общеоб-

разовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования Каневской район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Но - количество обучающихся;

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

Расчет фонда оплаты труда по нормативам подушевого финансирования (ФОТн) производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября и 1 января в случае, если в течение года не предусматривается повышение фонда оплаты труда и уточняется по ежемесячному фактическому движению учащихся.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения в части дополнительного объема средств стимулирования отдельных категорий работников, определенный на текущий финансовый год, квартал, полугодие, корректируется с учетом фактически произведенных расходов учреждения на эти цели.

При определении доли фонда оплаты труда по нормативам подушевого финансирования (ФОТн) учитываются количество детей, обучающихся на дому, а так же другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда по нормативам подушевого финансирования.

Дополнительные средства за счет применения повышающего поправочного коэффициента для реализации программы федерального государственного образовательного стандарта к нормативам подушевого финансирования направляются на увеличение оплаты труда педагогических работников и учитываются при формировании расходов внеурочной деятельности учителя и стимулирующего фонда.

## **РАЗДЕЛ II**

### **Формирование централизованного фонда стимулирования директора Учреждения**

1. Централизованный фонд стимулирования директора МБОУ СОШ №11 формируется в соответствии с методикой планирования сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Каневского района, утвержденной постановлением главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012года № 953.

2. Размер отчислений в централизуемый фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений года определен в размере до **1,0 %** (включительно) от общего фонда оплаты труда Учреждения.

## **РАЗДЕЛ III**

### **Распределение фонда оплаты труда Учреждения**

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,

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

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

базовой части:

стимулирующей части;

выплат компенсационного характера.

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

В базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, учитывается коэффициент приоритетности предметов и корректирующий коэффициент в коррекционном классе, при проведении коррекционных занятий, коэффициент при обучении на дому и делении класса на группы при изучении отдельных предметов (англ.яз, информатика, технология):

**русский язык, литература – 1,1**

**математика, алгебра, геометрия – 1,2**

**коррекционный класс – 1,4**

**обучение на дому-1,2**

**деление класса на группы-2**

**коррекционные занятия-1,2**

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

Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета. Расходование средств осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №11»

3.2. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора школы по согласованию с Советом школы и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

базовой части;

стимулирующей части;

выплат компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением о размерах, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат в МБОУ СОШ №11».

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Согласовано  
Председатель  
Совета школы  
\_\_\_\_\_  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
11 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ №3**

**об условиях и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза Е.Я.Савицкого муниципального образования Каневской район**

#### **1. Общие положения.**

I. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»,

- приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 №3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края»;

- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 30.10.2017г. № 1920 «О повышении базовых окладов( базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 24.11.2017 года № 2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Каневской район» » (с изменениями)

- постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 26.02.2018г. № 213 «Об утверждении Порядка и условий дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»

- письмом МОН Краснодарского края от 29.01.2014 № 47-1183/14-14 «О выплатах классным руководителям»

- постановлением Главы администрации муниципального образования Каневской район от 21.06.2012 года № 953 «О применении методики планирования расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 31.08.2020г. № 1358 «Об утверждении Порядка предоставления и распределения

субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам указанных организаций и Порядка их выплаты».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, в создании условий и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся.

В процедуре установления стимулирующих выплат участвует экспертная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, при отсутствии взысканий к работнику за период оплаты.

Сумма, выплачиваемая одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: -оплата внеурочной деятельности педагогических работников, связанная с реализацией ФГОС (в соответствии с рекомендациями);

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

-стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет при наличии средств;

-стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание при наличии средств;

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии.

2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период установления квалификационной категории.

3. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;;

при выслуге лет от 10 лет - 15 %, при наличии средств.

При наличии вакантных ставок в тарификационных списках и в штатном расписании предусматривается планирование бюджетных средств на осуществление доплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 10%

3.1 Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено

почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности, коэффициент в размере 0,075.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

3.2 Стимулирующая надбавка устанавливается молодому специалисту ( до 3-х лет) с целью привлечения перспективных молодых учителей для работы в школе - до 3000 рублей ежемесячно, в соответствии с приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края №3053 от 24.08.2018

3.3 В соответствии с приказом № 737 от 02.10.07 г. «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников», стимулирующая выплата за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании, вредных привычек и употребления ПАВ устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

Заместителю директора по УВР, учителям физкультуры в размере 2000 рублей, социальному педагогу, педагогу-психологу-1000 рублей.

4. В МБОУ СОШ №11 устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы

№	Показатели	Сумма,руб.
1.	За разработку дидактических, инструктивно-методических пособий, работу в качестве эксперта по подготовке заданий олимпиад, конкурсов муниципального уровня	до 3000
2.	За разработку, апробирование и внедрение авторских программ, методов обучения, новых форм оценки образования и способов измерения с обязательной защитой на методическом совете	до 3000
3.	за написание заметок, статей и опубликование их в профессиональных изданиях	1000
4.	За использование информационных технологий по итогам полугодия (по наличию экспертной оценки о качестве педагогической деятельности)	до 2000
5.	За авторизацию (модификацию) современных образовательных программ и технологий, использование новых комплектов УМК (по итогам открытого обобщения опыта: отзыв, статья, доклад, реферат и т.п.)	до 2000
6.	Подготовка и размещение материалов о деятельности школы в СМИ.	до 1500
7.	За распространение личного опыта на курсах, совещаниях, семинарах, за лекционный и практический курс	до 10000
8.	За работу в аттестационной комиссии, других комиссиях и экспертных группах по приказу руководителя, приказу УО	до 3000
9.	За составление программ, проектов и ведение инновационной, научно-исследовательской экспериментальной работы по утвержденным темам с обязательным представлением результатов на конференциях, конкурсах, совещаниях, семинарах (по итогам года)	до 5000

10.	За результаты участия обучаемых в социально-значимых проектах	до 7000
11.	За результаты участия каждого (или команды) обучаемого в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях <u>подтвержденное официальным документом</u> на уровне школы (победитель, призер) на муниципальном уровне (1-5 м) на зональном уровне (1-7 м) на краевом (федеральном, международном) уровне (1-10 м)	до 1000 до 4000 до 7000 до 9000
12.	За подготовку и проведение открытых уроков, мастер-классов и т.п., в том числе, связанных с реализацией ФГОС (по факту)	до 4000
13.	За стабильно высокие показатели по результатам проверок администрации, диагностических исследований разных уровней за год	до 5000
14.	За высокие результаты (выше районных) ЕГЭ (ГИА) учащихся по предмету (по результатам года)	До 15000
15.	За результативность коррекционно-развивающей работы с каждым учащимся (по итогам выполнения индивидуальных планов за год)	до 1500
16.	За результативное участие в каждом из общешкольных, районных, краевых, российских мероприятиях, социальных акциях: общешкольных районных краевых российских	500 до 1000 до 3000 до 5000
17.	За результативное участие в каждом из краевых, районных спортивных соревнованиях и мероприятиях поселения краевые 1 место 2 место 3 место районные 1 место 2 место 3 место поселения 1 место 2 место 3 место	до 8000 до 5000 до 3000 до 2500 до 2000 до 1500 до 1500 до 1000 500
18.	За качественное содержание учебного кабинета (на основании экспертной оценки кабинета по итогам года)	1000
19.	За работу по дистанционному обучению	до 5000
20.	За содействие в организации высокой читательской активности учащихся, за качественное содействие в использовании сети Интернет (от 10 и более обращений) (на основании отчетов зав. БИЦ, по итогам полугодия)	до 1500
21.	За организацию эффективного сотрудничества с родителями, с Советом школы, с общественностью (по итогам четверти)	до 3000
22.	За создание благоприятного климата в коллективе учащихся и взаимоотношений, способствующих повышению качества обра-	до 3000



	зования и отсутствию негативных последствий для учебы и обучения (на основании экспертной оценки работы классного руководителя по итогам четверти)	
23.	За осуществление многообразия мер воспитательной работы для удовлетворения социальных и духовных нужд, организации досуга воспитанников классных коллективов (на основании оценки самооценки деятельности классного руководителя, по результатам четверти)	до 5000
24.	За обучение педагогов применению информационных технологий (по факту проведения семинарских занятий)	до 2000
25.	За личное участие в организации и проведении качественного отдыха детей	до 10000
26.	За выполнение фонограмм, фото- и видеосъемок мероприятий (по факту)	до 5000
27.	За содействие в качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (СШ, МС, ПС, ученическое самоуправление) по четвертям	до 1500
28.	За выполнение работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	до 10000
29.	За организацию группы здоровья для учащихся (группа не менее 5-ти человек) (по согласованным программам, плану, фактически выданным часам, отчету о результативности)	до 5000
30.	За увеличение объема работы, в том числе по причине выполнения работы не входящей в круг функциональных обязанностей (Организация разработки и реализации образовательной программы начальной ступени общеобразовательного учреждения. Руководство деятельностью педагогического коллектива начальной ступени образовательного учреждения. Контроль условий, процессов и результатов образовательной деятельности на начальной ступени образовательного учреждения; обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в образовательном процессе на начальной ступени образовательного учреждения; организация дошкольной подготовки, курирование работы общественных органов, ведение мониторингов по различным направлениям, курирование предметов, инновационная деятельность, анализ и планирование работы на год, выполнение программ, работа с допризывной молодежью, психологическое сопровождение дошкольной подготовки, выполнение обязанностей диспетчера школы, реализация социально-значимых проектов, организация работы школьной академии наук, реализация программы «Формула успеха»( олимпиады), и т.д.))	до 15000
31.	За применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий (по итогам четверти на основе экспертной оценки)	до 4000
32.	За качественное проведение общешкольных мероприятий, в том числе физкультурной направленности( по факту)	до 5000
33.	За организацию методической работы, направленной на повышение мастерства педагогических работников школы и/или района (в течение 9 учебных месяцев, РМО по окончании учебного года)	до 7000
34.	За качественное проведение мероприятий по патриотическому и	до 5000

	нравственному воспитанию учащихся (по факту)	
35.	За участие в военно-полевых сборах( по факту)	до 5000
36.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического и психического здоровья учащихся (по факту)	до 4000
37.	За разработку сценариев школьных праздников (по факту проведения)	до 5000
38.	За работу с молодыми специалистами (наставничество, за 1 чел )	до 1500
39.	За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий ( в т.ч. физкультминутки) (по четвертям, результаты проверок)	до 2000
40.	За организацию и проведение общественно значимых мероприятий с участием родителей, общественности (по факту)	до 5000
41.	За работу с общественными организациями (казачество и др.), учреждениями (социальное партнерство), в т.ч. центром занятости, религиозной организацией(православная церковь)	До 3000
42.	За работу по выполнению обязанностей ответственного за безопасность в школе	до 1000
43.	за организацию работы с учащимися в сети Интернет («Сетевой город»)	До5000
44.	Классному руководителю за работу с библиотечным фондом учебников (по итогам проверки каждой четверти), за сохранность библиотечного фонда	до 1000
45.	за работу по выполнению обязанностей диспетчера школы	До 1500
46.	за работу по сетевому взаимодействию с ВУЗами, Сузами	До 1000
47.	За участие в качестве организатора при проведении ГИА(ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ)за каждый день по факту	До 7000
48.	За проведение просветительской работы по здоровому питанию и организацию горячего питания учащихся (от 95% ежемесячно)	3000
49.	За организацию деятельности учащихся во время динамических пауз и перерыва в рамках ФГОС НОО.	до 3000
50.	За организацию внеурочной деятельности учащихся спортивной направленности	до 6000
51.	За подготовку и проведение социально-значимых мероприятий (акции, проекты, общешкольные праздники и т.п.)	до 5000
52.	Классному руководителю за участие класса в общественной жизни школы: <u>по итогам четверти</u> <u>по итогам года «Класс года»</u>	До 2000 До7000
53.	За проведение консультаций для учащихся, обучающихся в форме экстерната	до500
54.	За привлечение родителей к участию в классных и общешкольных мероприятиях (по факту)	до 3000
55.	За ведение мониторинга оценки качества образования учащихся (по итогам четверти)	до 3000
56.	За эффективность работы по реализации школьной программы «Формула успеха»( по итогам года )	до 8000
57.	Участие в работе экспертных комиссий, предметных жюри на муниципальном, краевом уровнях (по факту)	до 4000
58.	Ежемесячная стимулирующая выплата педагогическим работни-	3000

	кам, ведущим учебный процесс (учителя), исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.	
59.	За эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета(по ежемесячному отчету)	до 2500
60.	За эффективность работы по выполнению положения о школьной форме	3000
61.	Классному руководителю за вовлечение учащихся в объединения дополнительного образования(от 80% списочного состава класса)	2000
62.	Молодому специалисту до 3-х лет в соответствии с коллективным договором( раздел III, п.3.7.2)	до3000
63.	За работу с электронными журналами и дневниками учащихся(на основании ежемесячных мониторингов)	3000
64.	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании, вредных привычек и употребления ПАВ за ставку (учителю физической культуры)	2000
65.	за организацию работы спортивного клуба «Надежда»	до 7000
66.	За организацию внеурочной деятельности учащихся в классах казачьей направленности (по отчету за четверть)	до 4000
67.	За работу по ГО и ведение документации	До 3000
68.	За работу с документацией допризывной молодежи	До 2000
69.	За проведение коррекционно-развивающих занятий в группах предшкольной подготовки	до 2500
70.	За организацию работы профориентационного центра	До 2000
71.	За организацию работы школьной академии наук (руководство секциями, проведение занятий, организация мероприятий для членов ШАН и т.д.)	До 5000
72.	За работу с электронной почтой	до 1500
73.	За организацию и проведение работы в клубе «ЮНИС»	До 5000
74.	За ведение документации штаба ВР, методсовета, педсовета	До 2500
75.	За обслуживание вычислительной и компьютерной техники и проведение практических занятий с учителями	До 10000
76.	За работу по обновлению школьного сайта	До 2000
77.	За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения в школе	До 2000
78.	За организацию работы по обеспечению бесперебойного функционирования системы контентной фильтрации	До 3000
79.	За обслуживание сервера, локальной сети	до 6000
80.	За работу администратора по ведению «Сетевого города»	до 7000
81.	За организацию работы видеотеки	До 1000
82.	За ведение документации строгой отчетности (алфавитная книга, книга выдачи аттестатов, трудовые книжки и т.д.)	До 3500
83.	За учет детей в микрорайоне школы, ведение документации (ст.66)	До 3500
84.	За подготовку, оформление и выпуск школьной газеты	До 2500
85.	Классному руководителю за работу с документацией во 2-м полугодии в 9, 11 классах	до 2000
86.	Классному руководителю за работу в коррекционном классе	1000

87.	За организацию и проведение работы по проектно-исследовательской деятельности учащихся	До 5000
88.	За расширенный объем работ по подготовке к итоговой аттестации	до 4000
89.	За работу по выполнению обязанностей секретаря педсоветов	до 3000
90.	За проведение предметных недель (по факту)	1500
91.	курирование работы по предпрофильной подготовке и профильному обучению	до 2000
92.	Классному руководителю за работу над сплочением коллектива в 1-ом полугодии в 1,5, 10 классах (дополнительно к основной работе)	1500
93.	За участие в профессиональных конкурсах(учитель года, разработки уроков, внеклассных мероприятий и т.д.)	До 25000
94.	За организацию работы ученического самоуправления	До 2000
95.	Учителям кубановедения и ОПК за личное участие в организации и проведении экскурсий, встреч, общешкольных мероприятий, проектной и исследовательской деятельности в рамках изучения предметов	До 3000
96.	За организацию и проведение туристических походов по району, краю	До 7000
97.	Курирование организации питания учащихся, ведение документации по льготному питанию, ежемесячный мониторинг питания	До 4000
98.	За организацию работы с учащимися классному руководителю (с наполняемостью от 14 чел в классе и выше, уменьшение выплаты с наполняемостью до 14 чел - пропорционально численности учащихся в классе)	4000

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2021 года.

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Согласовано  
Председатель  
Совета школы  
\_\_\_\_\_  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**Положение № 4**  
**о размерах, порядке и условиях осуществления**  
**стимулирующих и компенсационных выплат муниципального бюджетного общеоб-**  
**разовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 имени Героя**  
**Советского Союза Е.Я.Савицкого муниципального образования Каневской район**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;  
приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018  
№3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и  
науки Краснодарского края»;

письмом МОН Краснодарского края от 29.01.2014 № 47-1183/14-14 «О вы-  
платах классным руководителям»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от  
13.11.2008 года № 1499 «Об оплате труда работников муниципальных обра-  
зовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации му-  
ниципального образования Каневской район» (с изменениями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от  
14.11.2008 года № 1508 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников  
муниципальных учреждений муниципального образования Каневской район»;

постановлением Главы администрации муниципального образования Канев-  
ской район от 21.06.2012г. № 953 «О применении новой системы оплаты труда ра-  
ботников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального об-  
разования Каневской район»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от  
30.10.2017г. № 1920 «О повышении базовых окладов( базовых должностных окла-  
дов) базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений  
муниципального образования Каневской район, перешедших на отраслевые систе-  
мы оплаты труда»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от  
24.11.2017 года № 2142 «Об утверждении Положения об отраслевой системе  
оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и  
муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования  
администрации муниципального образования Каневской район» (с измене-  
ниями);

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от  
26.02.2018г. №213 «Об утверждении Порядка и условий дополнительного стиму-  
лирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных и обще-

образовательных учреждений и осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования»;

постановлением Главы муниципального образования Каневской район от 31.08.2020г. № 1358 «Об утверждении Порядка предоставления и распределения субсидий муниципальным общеобразовательным организациям на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам указанных организаций и Порядка их выплаты»

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно – управленческого, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

1. Выплаты стимулирующего характера предназначаются с целью материальной заинтересованности педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБОУ СОШ №11 (далее Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, снижении текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

2. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; премии.

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

категории работников - прочий педагогический персонал (педагогу – психологу, социальному педагогу, педагогу – организатору, методисту);

учебно – вспомогательному персоналу (делопроизводитель, лаборант, электроник, библиотекарь);

младшему обслуживающему персоналу;

5. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;;

при выслуге лет от 10 лет - 15 %, при наличии средств.

При наличии вакантных ставок в тарификационных списках и в штатном расписании предусматривается планирование бюджетных средств на осуществление доплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 10%

6. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент 0,075. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

7. В соответствии с приказом № 737 от 02.10.07 г. «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников», стимулирующая выплата за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании, вредных привычек и употребления ПАВ устанавливается при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

заместителю директора по УВР, учителям физкультуры в размере 2000 рублей, социальному педагогу, педагогу-психологу-1000 рублей.

8. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается молодому специалисту до 3-х лет в соответствии с коллективным договором ( раздел III, п.3.7.2).

9.1. Стимулирующая надбавка устанавливается молодому специалисту ( до 3-х лет) с целью привлечения перспективных молодых учителей для работы в школе- до 3000 рублей ежемесячно, в соответствии с приказом МОН и молодежной политики Краснодарского края № 3053 от 24.08.2018

10.Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы :

№ п/п	Виды доплат	Размер выплаты (в рублях)
<b>1. Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)</b>		
1.1.	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества	До 2000
1.2.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	До 4000
1.3.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	До 2000
1.4.	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методсоветах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.)	До 5000

1.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	До 2000
1.6.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	До 2000
1.7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, а также участие в конкурсах, концертах, районных, краевых мероприятиях	До 1500
1.8.	Образцовое содержание кабинета	До 500
1.9.	Сопровождение детей при подвозе	1000
1.10	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
1.11	За эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета	до 2000
1.12	Классным руководителям за организацию работы с учащимися(14 уч-ся и более в классе, уменьшение выплаты менее 14 чел - пропорционально кол-ву учащихся)	4000
1.13	За участие в качестве организатора при проведении ГИА(ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ)за каждый день по факту	до 7000
1.14	За сложность и напряженность	до 10000
1.15	Денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство 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	5000
<b>2. Заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, воспитательной работе</b>		
2.1.	Организация работы по вопросам школоведения, не входящим в должностные инструкции работника (предшкольная подготовка, реализация социально-значимых проектов, организация работы школьной академии наук, курирование работы общественных органов и т.д.)	до 8000
2.2.	Разработка новых программ, инновационных проектов, положений.	До 3000
2.3.	Подготовка и проведение мероприятий, не входящих в план учебно-воспитательной работы школы, внутришкольного контроля (по факту)	до 3000
2.4.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (общая успеваемость, качество успеваемости на «4» и «5» и др.) по курируемым заместителем предметам, направлениям (по итогам четверти)	до 3000
2.5.	Позитивная динамика (стабильность) результативности урочной и внеурочной деятельности по курируемым направлениям (предметные олимпиады, конкурсы, выставки, научно-практические конференции, смотры, спортивных соревнованиях и др.)	до 3000
2.6.	Позитивная динамика (стабильность) показателя занятости учащихся дополнительным образованием (по полугодиям)	до 4000



2.7.	Расширение внешних связей школы, организация социального партнерства с образовательными, общественными организациями (сузы, вузы, казачество, учреждения спорта, дополнительного образования и др.) по итогам года	до 4000
2.8.	Качественное выполнение плана учебно-воспитательной работы, в т.ч. внутришкольного контроля, воспитательной, инновационной и методической работы (по итогам года)	до 7000
2.9.	Интенсивность и переуплотненный режим работы	до 15000
2.10	Признание высоких профессиональных достижений заместителя директора: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), наличие собственных публикаций (по факту)	до 5000
2.11	Высокий уровень подготовки и проведения семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, соревнований и др. мероприятий муниципального, зонального, регионального уровней (по факту)	до 5000
2.12	Позитивная динамика инновационной деятельности: курирование работы школы в статусе инновационной (экспериментальной) площадки, ресурсного центра, участие педагогов в инновационной деятельности и т.д.) по итогам полугодия	до 4000
2.13	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, а также участие в методических, профессиональных конкурсах различных уровней (по факту)	до 3000
2.14	Общие показатели успеваемости учащихся выше уровня муниципального образования по результатам итоговой аттестации (по результатам ЕГЭ, итоговой аттестации выпускников школы, других форм независимой оценки качества образования).	До 5000
2.15	Использование современных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в управлении школой, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети для административно-хозяйственной деятельности, автоматизированных рабочих мест)	до 2000
2.16	За участие в качестве организатора при проведении ГИА(ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ)за каждый день по факту	До 7000
2.17	за организацию работы связанную с внедрением ФГОС	до 5000
2.18	за организацию работы ученического самоуправления	до 2000
2.19	за организацию работы школьной академии наук (творческое направление)	до 2000
2.20	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
2.21	За координацию проекта «Сетевой город»	до 5000
2.22	За эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета	до 2000
2.23	За сложность и напряженность	До 10000
<b>3. Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист</b>		
3.1	За сложность и напряженность	До 7000

<b>4. Заведующий хозяйством</b>		
4.1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории ОУ (по итогам квартала): -отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 5000
4.2.	Отсутствие (или уменьшение количества) пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники безопасности своевременное их устранение (по полугодиям)	до 4000
4.3.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	До 3000
4.4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей (по результатам квартальных отчетов)	до 2000
4.5.	Сопровождение детей при подвозе (ежемесячно)	до 1500
4.6.	Поддержание в рабочем состоянии систем водоснабжения, канализации, и энергоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции и др. оборудования, обеспечивающего нормальную работу школы в течение года	до 10000
4.7.	Укрепление и сохранность материально-технической базы	до 7000
4.8.	Организация работ по подготовке к новому учебному году	до 10000
4.9.	Содержание закрепленных пришкольных территорий и участков школы в надлежащем состоянии, а также озеленение помещений школы	до 5000
4.10	за интенсивность и переуплотненный режим работы	до 7000
4.11	За создание в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
4.12	Обеспечение экономии бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления при условии текущих платежей (за квартал)	до 5000
4.13	За сложность и напряженность	До 10000
<b>5. Педагог- психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, старший вожатый, тьютор</b>		
5.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, а также участие в методических, профессиональных конкурсах различных уровней (по факту)	до 4000
5.2	за ведение работы по ст.66 Закона «Об образовании в Российской Федерации»(всеобуч)(ежедневный контроль посещаемости, выявление необучающихся, отчеты по всеобучу)	до 3000
5.3.	Высокий уровень адаптации учащихся 1, 5 классов к новым условиям обучения (по факту)	до 1500
5.4.	Разработка положений, проектов, программ, в т.ч коррекционно-развивающих	до 3000
5.5.	За участие в качестве организатора при проведении ГИА(ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ)за каждый день по факту	До 600

5.6.	Организация работы с общественными организациями, учреждениями (социальное партнерство), в т.ч. центром занятости	до 3000
5.7.	Организация отдыха, оздоровления и трудоустройства учащихся, в том числе в каникулярное время	до 10000
5.8.	Реализация педагогических инициатив (по факту): -наличие разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ элективных курсов, курсов по выбору; -проведение открытых занятий и тренингов; -выступления на педагогических конференциях, семинарах различного уровня, проведение мастер-классов; -наличие профессиональных публикаций; - участие и результативность участия в профессиональных конкурсах	до 5000
5.9.	Участие в работе экспертных комиссий, предметных жюри на муниципальном, краевом уровнях (по факту)	до 3000
5.10.	Результаты участия в научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов различного уровня	до 5000
5.11	Отсутствие правонарушений, отсутствие преступлений в ОУ (по итогам полугодия)	до 3000
5.12	Организация работы по вопросам школоведения, не входящим в должностные инструкции работника (предшкольная подготовка, организации питания учащихся, работа с допризывной молодежью, психологическое сопровождение предшкольной подготовки, выполнение обязанностей диспетчера школы, реализация социально-значимых проектов, организация работы школьной академии наук, курирование работы общественных органов и т.д.)	до 4000
5.13	курирование работы по предпрофильной подготовке и профильному обучению	до 1000
5.14	Высокий уровень подготовки и проведения семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений, соревнований и др. мероприятий муниципального, зонального, регионального уровней (по факту)	до 4000
5.15	За подготовку материала для школьной газеты	до 2000
5.16	за методическое сопровождение ФГОС	до 2000
5.17	за работу с документацией допризывной молодежи	до 2000
5.18	за работу по ГО и пожарной безопасности, ведение документации	до 2000
5.19	за работу по выполнению обязанностей инспектора по охране прав детства	до 2000
5.20	за организацию и проведение работы в клубе «Юный интеллектуал»	до 2000
5.21	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
5.22	курирование работы «Электронный дневник»	до 1000
5.23	Сопровождение детей при подвозе (ежемесячно)	1000
5.24	Ежемесячная стимулирующая выплата педагогическим работникам, не осуществляющим учебный процесс, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.	3000
5.25	За эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета	до 3000

5.26	За участие в военно-полевых сборах( по факту)	до 5000
5.27	Классным руководителям за организацию работы с учащимися(14 уч-ся и более в классе, уменьшение выплаты менее 14 чел - пропорционально кол-ву учащихся)	4000
5.28	за увеличение объема работы, в том числе по причине выполнения работы не входящей в круг функциональных обязанностей (планирование и организация воспитательного процесса в школе; руководство воспитательным процессом и контроль за его ходом; методическое руководство работой классных руководителей и педагогов дополнительного образования; обеспечение соблюдения норм и правил охраны труда и техники безопасности в ходе воспитательного процесса)	до 15000
5.29	За сложность и напряженность	До 10000
5.30	Денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство 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	5000
<b>6. Библиотекарь</b>		
6.1.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (диспетчер школы, ведение табеля, протокола педагогического совета)	до 5000
6.2.	За эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета	до 3000
6.3.	Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки : - создание и поддержка базы данных школьной библиотеки, электронного каталога литературы; - наличие сайта библиотеки (или страницы на сайте ОУ); - наличие презентации школьной библиотеки; - проведение мероприятий с применением ИКТ	до 5000
6.4.	Результаты участия в научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов различного уровня	до 3000
6.5.	Реализация профессиональных инициатив: -наличие разработанных методических рекомендаций; -проведение открытых занятий, мастер-классов; -участие в конференциях, форумах, семинарах, педагогических чтениях различного уровня (выступления, организация обзоров литературы, выставок); -наличие публикаций в газетах, журналах, на Интернет-сайтах и т.д. -участие в смотрах-конкурсах библиотек и т.д.	до 4000
6.6	за работу со школьной документацией: ведение документации по ТБ, охране труда	до 3000
6.7	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья	до 3000
6.8	За организацию внеурочной деятельности учащихся(кружок, клуб и	до 3000

	т.д.)	
6.9	За участие в качестве организатора при проведении ГИА(ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ)за каждый день по факту	До 7000
6.10	за высокую читательскую активность учащихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга	до 2000
6.11	За сложность и напряженность	До 10000
6.12	Классным руководителям за организацию работы с учащимися(14 уч-ся и более в классе, уменьшение выплаты менее 14 чел - пропорционально кол-ву учащихся)	4000
6.13	За личное участие в организации и проведении качественного отдыха детей	До 6000
<b>7. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер) и др.)</b>		
7.1.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (погрузочно-разгрузочные работы, уборка пришкольной территории)	до 7000
7.2.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории ОУ: -отсутствие замечаний со стороны администрации школы; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 3000
7.3.	Организация работ по подготовке к новому учебному году	до 10000
7.4.	Увеличение объема работ в осенне-зимний и весенний период	до 3000
7.5.	Увеличение объема работы, в том числе по причине выполнения функциональных обязанностей длительно отсутствующего работника	до 8000
7.6.	Уборка туалетов	500
7.7	Выполнение ремонтно-строительных работ (не входящих в круг основных обязанностей)	до 10000
7.8	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
7.9	За работу в гардеробе (осенне-зимний период)	До 3000
7.10	Высокая организация охраны объектов учреждения	До 3000
7.11	Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	До 3000
7.12	Содержание закрепленных пришкольных территорий и участков школы в надлежащем состоянии, а также озеленение помещений школы	До 5000
7.13	За сложность и напряженность	До 10000
<b>8. делопроизводитель, электроник, лаборант, специалист по кадрам</b>		
8.1.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (ведение табеля, подготовка и сдача отчетов в ЦЗН, пенсионный фонд и др, за выполнение работы кадрового работника (трудовые договора, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников) , сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, работа с сайтом госзакупок, оформление счетов на приобретение материально-технических средств и оборудования, их получение в полном объеме, составление отчетности, ведение документации по закрепленному участку работы, проведение инвентарного учета имущества и т.д.,)	До 15000
8.2.	Участие в реализации летней оздоровительной кампании	до 6000

8.3.	Организация работ по подготовке к новому учебному году.	до 6000
8.4.	Тиражирование бланков, текстов контрольных работ, олимпиадных заданий, школьной газеты	до 4000
8.5	За создания в школе комфортных условий, обеспечивающих всем учащимся выполнение требований к санитарно-бытовым условиям, охране здоровья и качественному питанию	до 3000
8.6	За составление отчетности по ФЗ-44	до 5000
8.7	Сотрудничество с различными социокультурными учреждениями и учреждениями здравоохранения	до 5000
8.8	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, сотрудниками, администрацией).	до 3000
8.9	Участие в подготовке общих родительских собраний, конференций, семинаров и т.п	до 4000
8.10	За сложность и напряженность	до 10000

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ СОШ №11 включая педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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 специфику работы педагогическим работникам:

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в размере 20 % от оклада;

За работу в сельской местности 25%;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за сверхурочную работу;

2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 догово-

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

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % от оклада. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ (повышение оплаты труда на 12% в соответствии со ст. 147 ТК РФ учителю химии, информатики, лаборанту кабинета химии, уборщику служебных помещений).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

10. Согласно Закону Краснодарского края от 15 декабря 2004 г. № 805-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края отдельными государственными полномочиями в области социальной сферы» (с изменениями) педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в размере, установленном нормативным правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего государственное управление в сфере образования, - приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на соответствующий год.

11. Работникам, участвовавшим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, могут выплачиваться компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Выплаты устанавливаются согласно нормативно-правовым актам министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и управления образования администрации муниципального образования Каневской район.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.



**Приложение №5**  
**к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ №  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Профессий (должностей) работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№п/п	Наименовании профессии (должности)	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	3
2	Заведующий хозяйством	3
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
4	Социальный педагог	3

**Приложение №6  
к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ№  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**Перечень  
Профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются сер-  
тифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие сред-  
ства индивидуальной защиты**

№п/п	Наименование Профессии (должности)	Наименование средств	Норма Выдачи на 1 работни- ка в год (штука, пара)	Основание предоставления
1	Уборщик слу- жебных помеще- ний	Костюм или халат для защиты от об- щих производст- венных загрязне- ний и механиче- ских воздействий	1 шт.	П.171 приказа Министерства труда и соци- альной защиты РФ от 09.12.14г. №997н
		Перчатки с поли- мерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резино- вые	12 пар	
2	Учитель физики; учитель химии; Учитель биоло- гии	Халат хлопчатобу- мажный	1 шт.	-

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

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ№  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**Перечень**  
**профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное**  
**обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами**

Профессия (должность)	Наименование средства	Нормы выдачи на 1 ра- ботника в месяц (грамм или миллилитр)
Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средст- ва в дозирующих уст- ройствах для мытья рук	200г. Или 250 мл.

**Приложение №8**  
**к коллективному договору**

Председатель  
Первичной профсоюзной  
Организации  
\_\_\_\_\_ Кузина Т.А.  
18.01.2021г.

Утверждено:  
Директор МБОУ СОШ№  
1 имени Героя Советского  
Союза Савицкого Е.Я.  
\_\_\_\_\_ И.Н.Баранова  
18.01.2021г.

**Перечень**  
**профессий (должностей) работников, которым установлен повышенный**  
**размер оплаты труда**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Повышенный размер оплаты труда	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Учитель математики	педагогический	4%	ст. 147 ТК РФ, проведенная СОУТ
2.	Учитель информатики	педагогический	4%	ст. 147 ТК РФ, проведенная СОУТ
3.	Учитель Русского языка	педагогический	4%	ст. 147 ТК РФ, проведенная СОУТ
4.	Учитель географии	педагогический	4%	ст. 147 ТК РФ, проведенная СОУТ
5.	Учитель химии	педагогический	4%	ст. 147 ТК РФ, проведенная СОУТ