Директор

М.В. Корниенко

(подпись Ф.И.О.)

«22» ноября 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В.Мирошниченко

(подпись Ф.И.О.)

«22» ноября 2023 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 55

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 55
DN: C=RU, S=Краснодарский край, STREET="УЛ. МИРА, Д.174", L=СТ-ЦА СТАРОНИЖЕСТЕБЛИЕВСКАЯ, T=ДИРЕКТОР, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 55, ОГРН=1022304035753, СНИЛС=00311922381, ИНН ЮЛ=2336011233, ИНН=233601006198, E=school55@krsrm.kubannet.ru, G=МАРИНА ВАСИЛЬЕВНА, SN=КОРНИЕНКО, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 55
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-12-13 19:34:52
Foxit PhantomPDF Версия: 9.7.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55

на 2023 - 2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

_____

Отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями государственного казенного учреждения Краснодарского края "Центр занятости населения Красноармейского района"

Уведомительная регистрация коллективного договора (соглашения)

Дата 29.11.2023 № 82

Вед. спец. Бубова К.А.

(наименование должности, подпись, Ф.И.О.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

№ п/п	страница
Оглавление	2
Коллективный договор	3-28
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 55	29-45
Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55	46-76
Приложение № 3 Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)	77-79
Приложение № 4 Соглашение по охране труда	80
Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты и получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства	81-82
Приложение № 6 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 55	83-106
Приложение № 7 Положение о распределении доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников МБОУ СОШ № 55	107-115
Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 55, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска)	116
Приложение № 9 Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений	117

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 55 (далее - **МБОУ СОШ № 55)** .

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Корниенко Марины Васильевны** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Мирошниченко Любови Владимировны**.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

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

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

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

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время (2 часа в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае

необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных

мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

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

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3 000 рублей сроком на 3 года (до приобретения непрерывного педагогического стажа 3 года с момента окончания учебного заведения).

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся (*первые 2 года работы)*;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников («Лучшие учителя России», «Учитель года Кубани», «Лучший классный руководитель»), чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий (*Спартакиада, сдача норм ГТО)*.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для 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.

4.1.3. 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).

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (**Приложение № 8).**

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

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными

членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Директору, заместителям директора по УВР, ВР, педагогическим работникам (учителям), социальному педагогу устанавливается отпуск продолжительностью – 56 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).

4.2. Стороны договорились:

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней,
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дня;
- за стаж работы в организации (5 лет) - 1 календарный день.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня*;*

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 день*;*

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда – 1 день*;*

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

- работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от COVID-19, за каждый этап вакцинации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный день с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Южное ГУ Банка России г. Краснодар.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 число текущего месяца, окончательный расчет 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда **(Приложение № 2),** разработанного на основании Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейский район от 06.08.2020 года № 1342 «О внесении изменений в Постановление главы МО Красноармейский район от 17.12.2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО Красноармейский район в отрасли образование».

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

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911), приказа УО АМО Красноармейский район № 801 от 17.07.2016 года «О порядке и условиях предоставления дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений МО Красноармейский район». Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В настоящем коллективном договоре устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **Приложении № 3**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

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

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

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

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

5.1.18. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей производится ежемесячно, 29 числа каждого месяца.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских

общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

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

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

6.1.5. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере 500 рублей (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Выплачивает материальную помощь в размере 1000 рублей (*в зависимости от стажа работы в организации*) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.8. Оказывает материальную помощь в размере 500 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества

с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда **(приложение № 4)**

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

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

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

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

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

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

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(приложения № 5)**

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

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

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

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

7.2. 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 не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3. 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.

Директор

М.В. Корниенко

(подпись Ф.И.О.)

«22» ноября 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Мирошниченко

(подпись Ф.И.О.)

«22» ноября 2023 г.

Приложение № 1

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Правила

внутреннего трудового распорядка

МБОУ СОШ № 55

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЭ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ СОШ№ 55 (далее - Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

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

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме;
-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,.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законно порядке;

имеющие заболевания предусмотренные, перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против

семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР);

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.13.Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

1) соглашение сторон;
2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к

другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.13. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициатив (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.19. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований,

установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.22. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не

запрещенными законом способами;
12) защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
13) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
14) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
15) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:
1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса дисциплины (модуля);
4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
5) право на 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;
6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, 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 Учреждении;
8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики

педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора МБОУ СОШ № 55 от 05 февраля 2015 № 7/1

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края (для учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа))

3.6. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленной' Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в

Российской Федерации».

3.8. Работники Учреждения обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
3) соблюдать трудовую дисциплину;
4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
5) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
6) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
7) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.9. Педагогические работники Учреждения обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3)уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4.Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного (отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2.Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2.Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.3. В соответствии с приложение к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливаются:

продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;

норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4.Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в

астрономических часах. Для учителей преподавателей, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класс. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

работа на общих собраниях работников Учреждения;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только г письменного согласия работника.

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.10. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.12. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14. Для работников Учреждения (учителей-предметников, уборщиков служебных помещений, водителя автобуса) установлена рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для учителей начальных классов, секретаря-машинистки, работников пищеблока, библиотекаря устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Режим работы сотрудников МБОУ СОШ № 55:
Заместители директора по УВР, ВР, АХР:
8.00– 16.12.
обед – 12.00 – 13.00.
Водитель (ненормированный рабочий день):
подвоз – 6.30. – 8.30.
обед, ожидание подвоза – 8.40. – 13.10.
развоз – 13.10. – 16.30.
Работники - рабочий по ремонту, секретарь, дворник:
8.00– 12.00.
обед – 12.00 – 13.00.
13.00. – 16.12.
Уборщики служебных помещений:
1 смена – 8.00. – 12.00.
Обед – 12.00. – 13. 00.
13.00. – 16.12.

5.15. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.18. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), 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.

5.19. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.20. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.21. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.22. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.23. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

работникам в возрасте до 18 лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.32. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6. Поощрения за труд

6.1.За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

объявление

благодарности;

выдача денежной премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2.Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Краснодарского края и управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1.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.

7.2.При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3.До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4.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.

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.

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

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

7.7.Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Ответственность работников Учреждения

8.1.Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2.Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждено приказом директора МБОУ СОШ № 55 от 22.11.2023 года № 328 - О и распространяется на правоотношения, возникшие с 23 ноября 2023 года.

9.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 55

Директор

М.В. Корниенко

(подпись Ф.И.О.)

«22» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В.Мирошниченко

(подпись Ф.И.О.)

«___» _____ 2023 г.

Приложение № 2

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

ПОЛОЖЕНИЕ 1

об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 (далее – положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 (далее – общеобразовательное учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения формируется в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправлении в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных общеобразовательных учреждениях, постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов

Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

Трудового кодекса РФ;

Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;

Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников».

1.3. Система оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, порядок и условия оплаты труда работников и руководителя учреждения, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией общеобразовательного учреждения.

Размер заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания и др.);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательного учреждения, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации один раз в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября), независимо от наступления каникул для обучающихся и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

правил и сроков изменения размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад) базовая ставка заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется в соответствии Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования

Красноармейский район по отрасли «Образования» года (с последними изменениями и дополнениями).

Применение базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком учреждения.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Месячная заработная плата работников общеобразовательного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения формируется на календарных год, исходя из объёма лимитов бюджетных ассигнований или объёма субсидий, предоставляемых из бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.2. Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого

финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

ФОТ = N x H x Д, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

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

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат учреждения с учетом реальных потребностей.

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

2.3. При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения в соотношении:

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

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

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября), в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Штатное расписание общеобразовательного учреждения включает в себя все должности служащих, профессии работников данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с

профессиональными квалификационными группами, утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, и определяется по следующей формуле:

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков), неаудиторной (внеурочной) деятельности и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

На стимулирующую часть педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % от общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается

учреждением самостоятельно на момент тарификации, с учетом сложившейся структуры в учреждении.

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

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда вспомогательного персонала, включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Базовая часть оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Порядок и условия оплаты труда

административно-управленческого, вспомогательного,

педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

4.1. Установление заработной платы административно-управленческого, вспомогательного, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом производится 1 раз в год, по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с приложением № 4 Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район (с последними изменениями) и рассчитывается по формуле:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей:

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

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

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

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

4.4. Оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения и утверждаются приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

4.5. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации

на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Перечень должностей и базовые административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом общеобразовательного учреждения:

Должность	Базовый оклад	ПКУ	размер ежем. денежной компенс. на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1.Административно-управленческий персонал			
заведующий структурным подразделением	9 654		
2.Основной персонал (педагогический персонал)			
педагог-организатор	8 472	0,08	115
педагог-организатор ОБЖ	8 472	0,10	115
социальный педагог	8 472	0,08	115
педагог-психолог	8 472	0,09	115
учитель-логопед	8 472	0,10	115
педагог дополнительного образования	8 472	0,08	115
воспитатель	8 472	0,09	115
старший вожатый	8 472		115
методист	8 472	0,09	115
тьютор	8 472	0,10	115
музыкальный руководитель	8 472		115
педагог-библиотекарь	8 472	0,10	115
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8472	0,09	115
учитель-дефектолог	8 472	0,10	115
3.Вспомогательный персонал			

3.1. Учебно-вспомогательный персонал			
заведующий производством (шеф-повар)	6 299	0,15	
библиотекарь	11 326		
электроник	6 929		
специалист по охране труда	6 929		
специалист в сфере закупок	6 929		
секретарь-машинистка	6 195		
делопроизводитель	6 195		
лаборант	6 299		
младший воспитатель	7 137		
медицинская сестра	6 155	0,22	
заведующий хозяйством	6 299	0,04	
3.2. Обслуживающий персонал			
водитель автомобиля	7 137		
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 195		
сторож (вахтер)	6 090		
оператор котельной	6 195		
гардеробщик	6 090		
уборщик служебных помещений	6 090		
дворник	6 090		
кухонный рабочий	6 195		
повар 3 разряд	6 299		
повар 4 разряд	6 403		
мойщик посуды	6 195		
буфетчик	6 299		
кастелянша	6 195		
машинист по стирке и ремонту спецодежды	6 195		
подсобный рабочий	6 195		

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения, в которых они работают.

4.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

4.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с последними изменениями).

5.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс общеобразовательного учреждения, производится 1 раза в год, но раздельно по полугодиям, при условии, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала,

осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

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

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

$$Стп = \frac{(ФОТп(б) – НВ) \times 245}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 + ... + а10 \times в10 + а11 \times в11)}, \times 365$$

где:

Стп – стоимость педагогической услуги;

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 виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.4. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы) и определяется Федеральным базисным учебным планом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 1312 и Государственными образовательными стандартами начального общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 6 октября 2009 года и Государственными образовательными стандартами основного общего образования, утвержденными приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации 17 декабря 2010 года № 1897.

5.5. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.6. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (доля – 5% ФОТп(б)).

Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением, с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета и утверждается приказом общеобразовательного учреждения на момент тарификации.

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

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

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

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

5.7. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент до 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах и повышение заработной платы педагогических работников на 20 %. Данный коэффициент определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических сложившихся условий и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

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

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

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя общеобразовательного учреждения относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

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

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей; расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени);

работа с родителями;

реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

Порядок, условия и размеры выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников устанавливаются Положением о неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

О = (Стп х Н х Уп х П х Г) + (Р / 72 х Уп), где:

О – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный

рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Р – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

72 – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в месяц.

Расчет оклада педагогического работника определяется исходя из количества обучающихся по предмету в каждом классе без учета количества учащихся, обучающихся на дому.

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

5.11. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам, в пределах фонда оплаты труда, может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Федеральным базисным учебным планом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 1312 и Государственными образовательными стандартами начального общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 6 октября 2009 года и Государственными образовательными стандартами основного общего образования, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 17 декабря 2010 года № 1897 или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября), в соответствии с Положением о делении классов на группы общеобразовательного учреждения.

При условии, если в течение учебного года классы деленные на группы сливаются в один класс по причине отсутствия педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, а так же по другим причинам, то установленный коэффициент Г на момент тарификации не применяется при исчислении заработной платы на период слияния класса.

5.12. Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому на момент тарификации (1 сентября), определяется исходя из списочного состава учащихся в классе по состоянию на 1 сентября, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги может применяться повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому на момент тарификации (1 сентября) по отдельным учебным дисциплинам, изучение которых может предусматривать деление классов на группы, определяется исходя из списочного состава учащихся в группе в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому, с учетом коэффициента Г.

Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего обучение в обычном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому на момент тарификации (1 сентября), определяется исходя из списочного состава учащихся в классе по состоянию на 1 сентября, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому.

При условии, если в течении учебного года учащийся в обычном классе переведен на домашнее обучение или если ребенок обучающийся на дому был зачислен в класс из другого общеобразовательного учреждения, расчет оклада педагогического работника осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из списочного состава учащихся в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому, без учета количества учащихся, обучающихся на дому на дату перевода обучающего на домашнее обучение или дату зачисления в класс ребенка обучающегося на дому из другого общеобразовательного учреждения.

Конкретное значение коэффициента, учитывающего повышение заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, устанавливается учреждением самостоятельно и утверждается приказом общеобразовательного учреждения по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу», ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

6.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться – до 3,0

6.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам общеобразовательного учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «За заслуги в развитии

физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

6.4. Работникам общеобразовательного учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат (доплат):

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

стимулирующая ежемесячная надбавка молодым специалистам;

выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений;

стимулирующая доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;

Установление стимулирующих надбавок и выплат (доплат) осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени.

6.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Решение о введении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 6.5, 6.8, 6.8.1. и 6.9. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом

классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

6.8.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательном учреждении с 1 сентября 2020 года имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается (далее – вознаграждение) за счёт средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район и составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район, в сумме 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета по

состоянию на 31 августа 2020 года, в соответствии с пунктом 6.8. настоящего Положения.

6.8.2. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей производится ежемесячно, 29 числа каждого месяца.

6.9.Для дополнительного стимулирования молодых специалистов трудоустроившихся в общеобразовательное учреждение по должности педагогический работник в соответствии с пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей общеобразовательных организаций» устанавливается стимулирующая доплата молодому специалисту в возрасте до 35 лет (далее по тексту – молодой педагог).

К молодым педагогам относятся педагогические работники, трудоустроившиеся в течение 2 лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования или находящиеся в трудовых отношениях с работодателем на момент окончания образовательной организации профессионального или высшего образования и приступившим к работе в должности педагогического работника в муниципальные общеобразовательные учреждения Красноармейского района в соответствии с полученной квалификацией.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4,7,8,10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Доплата молодому педагогу устанавливается с начало учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября. Доплата устанавливается на срок 3 года (36 месяцев) в сумме 3000 рублей.

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

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени по основному месту работы и по основной должности за календарный месяц.

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

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

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другое муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории

Краснодарского края, с которым молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Общеобразовательное учреждение ведет обособленный учет молодых педагогов в возрасте до 35 лет, с соблюдением условий, установленных настоящим пунктом.

Ежемесячная стимулирующая доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

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

6.11.Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Данная выплата в образовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников:

педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель - логопед (логопед), педагог - библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

учебно - вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель автомобиля (кроме водителя автомобиля общеобразовательного учреждения), гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный

рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, слесарь - сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна).

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузки.

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

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

6.11.1. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения установлена выплата стимулирующего характера в размере 10 000, 12 000 или 14 000 рублей в месяц на период учебного года и устанавливается один раза в год на 1 сентября приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

Данная выплата предоставляется отдельным категориям работников:

водитель автомобиля.

Размер денежной выплаты отдельным категориям работников общеобразовательных учреждений устанавливается в соответствии с количеством баллов и рассчитывается по формуле:

$К = Д + Р + М_1 + М_2$ где,

К - суммарное количество баллов, которое определяется:

К - при суммарном значении баллов до 5,9 - 10 000 рублей;

К - при суммарном значении баллов от 6 до 6,9 - 12 000 рублей;

К - при суммарном значении баллов свыше 7 - 14 000 рублей.

Д – количество баллов в соответствии с количеством учащихся, находящихся на подвозе, определяемое следующей стоимостью балла:

до 50 учащихся – 1 балл;

от 51 до 100 учащихся – 1,5 балла;

свыше 101 учащегося – 2 балла.

Р – количество баллов в соответствии с количеством рейсов, выполняемых водителем ежедневно, определяемое следующей стоимостью балла:

до 4 рейсов – 1 балл;

от 5 до 7 рейсов – 1,5 балла;

свыше 8 рейсов – 2 балла.

$М_1$ – количество баллов в соответствии с протяженностью маршрута в день без учета холостого пути, определяемое следующей стоимостью балла:

до 50 км – 1 балл;

от 51 до 100 км – 1,5 балла;

свыше 100 км – 2 балла;

$М_2$ – количество баллов в соответствии с протяженностью маршрута в день по холостому пути, без учета пути по подвозу учащихся, определяемое следующей стоимостью балла:

до 40 км – 1 балл;

от 41 до 60 км – 1,5 балла;

свыше 61 км – 2 балла;

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата отдельным категориям работников образовательного учреждения производится из расчета установленного размера в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузки.

На летний период (июнь, июль, август) данная выплата устанавливается в размере 3 000 рублей.

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

6.12. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по

профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2 000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1 000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени.

6.12.1. «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций» :

Настоящий Порядок определяет механизм осуществления с 1 августа 2022 года ежегодной денежной выплаты к началу учебного года (далее - ежегодная выплата) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Красноармейского района (далее - муниципальные общеобразовательные учреждения).

Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных учреждений, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

3. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

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

5. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

6. Ежегодная выплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

6.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и утверждаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения могут носить как разовый характер, так и устанавливаться на определенный период времени.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

6.14. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, занятых на тяжелых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании специальной оценки условий труда.

В этих целях работникам общеобразовательного учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

Руководитель общеобразовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6 «Специалистам общеобразовательного учреждения, расположенного в сельской местности, в поселках городского типа, к окладу устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Право на получение компенсационной выплаты за работу в сельской местности имеют:

заведующий структурным подразделением, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, педагог-организатор, учитель логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор; учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями медицинская сестра, старшая медицинская сестра, библиотекарь, электроник, инженер по охране труда, лаборант, специалист в сфере закупок, и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей и профессий.

7.7. Выплата за специфику работы педагогическим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20%.

Право на получение компенсационной выплаты за специфику работы имеют: учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. В соответствии с частью первой статьи 96 Трудового Кодекса Российской Федерации ночное время это время с 22 часов до 6 часов.

На основании статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554.

В соответствии с частью 3 статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются, отталкиваясь от минимального порога доплаты за час ночной работы коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной часовой 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат установлены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

7.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.13.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе):

«Выплата за специфику работы педагогическим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

за работу с детьми-инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом, в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - для педагогических работников занимающих должности: учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор;

за индивидуальную работу с детьми инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на дому, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом, в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - для педагогических работников занимающих должности: учитель-логопед, учитель-дефектолог.

Педагогу – психологу доплата за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - при условии осуществления работы с детьми – инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом.

Педагогу - психологу доплата за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за

индивидуальную работу с детьми – инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на дому, на основании медицинского заключения, в соответствии с индивидуальным учебным планом.

Доплата за специфику работы педагогу-психологу устанавливается на период работы с детьми – инвалидами, инвалидами и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Порядок и условия премирования работников общеобразовательного учреждения

8.1. В целях поощрения работников общеобразовательного учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в общеобразовательных учреждениях Красноармейского района, устанавливаются премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая общеобразовательным учреждением за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

8.5. Премирование осуществляется по решению руководителя общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

8.6. Порядок, условия и размеры премирования устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения.

9. Материальная помощь

9.1 Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма в случае

смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.) в личной жизни работника.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

9.2. Из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи установлены коллективным договором. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

10. Гарантии по оплате труда

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

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, вспомогательного персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и в размерах, установленных указанным приказом.

10.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

10.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

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

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

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

10.7. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

10.8. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится два раза в месяц, в срок, установленный для выплаты заработной платы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение утверждено приказом директора МБОУ СОШ № 55 от 22.11.2023 года № 328 - О и распространяется на правоотношения, возникшие с 22 ноября 2023 года.

11.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

Директор

М.В. Корниенко

«___» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В Мирошниченко

«___» _____ 2023 г.

Приложение № 5

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии	Вид спецодежды	Количество в год
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
3	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Халат для защиты от общих производственных	1

	образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

инструктор по физической культуре	

Директор

М.В. Корниенко

(подпись Ф.И.О.)

«___» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В Мирошниченко

(подпись Ф.И.О.)

«___» _____ 2023 г.

Приложение № 4

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Соглашение по охране труда на 2023-2026 года

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Оформление уголка по охране труда	Постоянно	Специалист по ОТ, директор, председатель ПК
2	Приобретение бытовой техники	Ноябрь	Директор
3	Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место	В течении года	Директор, председатель ПК
4	Приобретение медицинской аптечки, тонометра	Март	Директор
5	Организация мероприятий, направленных на сохранение и укрепления здоровья работников	В течении года	Директор
6	Организация питьевого режима	В течении года	Директор

Директор

М.В. Корниенко

«___» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В Мирошниченко

«___» _____ 2023 г.

Приложение № 5

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии	Вид спецодежды	Количество в год
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
3	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
4	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1
		Перчатки с точечным покрытием	12

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими обезвреживающими средствами.

№	Наименование профессий	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Рабочий по ремонту	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Водитель автобуса	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Учитель технологии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5 .	Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Директор	Председатель профсоюзного комитета
М.В. Корниенко	Л.В Мирошниченко
(подпись Ф.И.О.)	(подпись Ф.И.О.)
«___» _____ 2023 г.	«___» _____ 2023 г.

Приложение № 6

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

ПОЛОЖЕНИЕ №2
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 55

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №55 (далее - положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательное учреждение) в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- выплаты стимулирующего характера,
- премии,
- материальную помощь.

1.4. Решение о введении соответствующих норм принимается общеобразовательным учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, исходя из объёма лимитов бюджетных ассигнований.

1.5. Выплаты стимулирующего характера для работников общеобразовательного учреждения производятся в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Данное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на все категории персонала школы, включая совместителей.

1.7. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников общеобразовательного учреждения.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу», ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может устанавливаться – до 3,0.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам общеобразовательного учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

2) 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР»;

3) 0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

2.4. Работникам общеобразовательного учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат (доплат):

1. стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
2. стимулирующая надбавка за выслугу лет;
3. стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
4. стимулирующая ежемесячная надбавка молодым специалистам;
5. стимулирующая доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся;
6. выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников образовательных учреждений;

Установление стимулирующих надбавок и выплат (доплат) осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются:

8) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

9) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

10)за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

11)за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

12)за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Решение о введении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры (в процентах от оклада):

8) при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
9) при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
10)при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4 000 рублей в месяц.

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

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

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

2.7.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательном учреждении с 1 сентября 2020 года имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливается (далее – вознаграждение) за счёт средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район и составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район, в сумме 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года, в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения.

2.7.2. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей производится ежемесячно, 29 числа каждого месяца.

2.8. Для дополнительного стимулирования молодых специалистов трудоустроившихся в общеобразовательное учреждение по должности педагогический работник в соответствии с пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей общеобразовательных организаций» устанавливается стимулирующая

доплата молодому специалисту в возрасте до 35 лет (далее по тексту – молодой педагог).

К молодым педагогам относятся педагогические работники, трудоустроившиеся в течение 2 лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования или находящиеся в трудовых отношениях с работодателем на момент окончания образовательной организации профессионального или высшего образования и приступившим к работе в должности педагогического работника в муниципальные общеобразовательные учреждения Красноармейского района в соответствии с полученной квалификацией.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4,7,8,10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Доплата молодому педагогу устанавливается с начало учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября. Доплата устанавливается на срок 3 года (36 месяцев) в сумме 3000 рублей.

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

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени по основному месту работы и по основной должности за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальным общеобразовательным учреждением, расположенным на территории Красноармейского района, и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а

также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другое муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальное общеобразовательное учреждение, расположенное на территории Краснодарского края, с которым молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

Общеобразовательное учреждение ведет обособленный учет молодых педагогов в возрасте до 35 лет, с соблюдением условий, установленных настоящим пунктом.

Ежемесячная стимулирующая доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

2.9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) общеобразовательного учреждения в соответствии с

постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

12)2 000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

13)1 000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.

2.10. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения установлена выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Данная выплата предоставляется отдельным категориям работников: учителя; другие педагогические работники (музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель - логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; учебно - вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя); медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра); обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений).

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

- при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц;
- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузки.

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной

трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

2.10.1. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения установлена выплата стимулирующего характера в размере 10 000, 12 000 или 14 000 рублей в месяц на период учебного года и устанавливается один раза в год на 1 сентября приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

Данная выплата предоставляется отдельным категориям работников:

водитель автомобиля.

Размер денежной выплаты отдельным категориям работников общеобразовательных учреждений устанавливается в соответствии с количеством баллов и рассчитывается по формуле:

$К= Д + Р + М_1 + М_2$, где

К- суммарное количество баллов, которое определяется:

К - при суммарном значении баллов до 5,9 - 10 000 рублей;

К - при суммарном значении баллов от 6 до 6,9 - 12 000 рублей;

К - при суммарном значении баллов свыше 7 - 14 000 рублей.

Д – количество баллов в соответствии с количеством учащихся, находящихся на подвозе, определяемое следующей стоимостью балла:

до 50 учащихся – 1 балл;

от 51 до 100 учащихся – 1,5 балла;

свыше 101 учащегося – 2 балла.

Р – количество баллов в соответствии с количеством рейсов, выполняемых водителем ежедневно, определяемое следующей стоимостью балла:

до 4 рейсов – 1 балл;

от 5 до 7 рейсов – 1,5 балла;

свыше 8 рейсов – 2 балла.

$М_1$ – количество баллов в соответствии с протяженностью маршрута в день без учета холостого пути, определяемое следующей стоимостью балла:

до 50 км – 1 балл;

от 51 до 100 км – 1,5 балла;

свыше 100 км – 2 балла;

M_2– количество баллов в соответствии с протяженностью маршрута в день по холостому пути, без учета пути по подвозу учащихся, определяемое следующей стоимостью балла:

до 40 км – 1 балл;

от 41 до 60 км – 1,5 балла;

свыше 61 км – 2 балла;

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплата отдельным категориям работников образовательного учреждения производится из расчета установленного размера в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузки.

На летний период (июнь, июль, август) данная выплата устанавливается в размере 3 000 рублей.

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

2.10.2. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 8000 рублей в месяц.

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников: учителя.

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников образовательного учреждения производятся из расчета установленного размера в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если в месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и нагрузки.

Занятие должности, указанной в настоящем пункте, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

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

2.11.1. «Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций» :

1. Настоящий Порядок определяет механизм осуществления с 1 августа 2022 года ежегодной денежной выплаты к началу учебного года (далее - ежегодная выплата) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Красноармейского района (далее - муниципальные общеобразовательные учреждения).

2. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных учреждений, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

3. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

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

5. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

6. Ежегодная выплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений производится в период с 25 августа по

10 сентября соответствующего года.

2.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 2.5., 2.7., 2.7.1. и 2.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.13.Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и утверждаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения могут носить как разовый характер, так и устанавливаться на определенный период времени.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования администрации муниципального образования Красноармейский район.

2.14. Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты.

3.Порядок и условия премирования работников

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в общеобразовательном учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая общеобразовательным учреждением за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.5. Премирование осуществляется по решению руководителя общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

3.6. Условия установления поощрительных выплат по результатам

труда:

Наименование должности	Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения	Размер премии (руб.)
3.6.1. Педагогические работники (учителя)	3.6.1.1. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500руб.
	3.6.1.2. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 500руб. от 1500руб. от 2500руб.
	3.6.1.3. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 500руб.
	3.6.1.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, программ элективных курсов, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.	от 1000руб.
	3.6.1.5. Участие в профессиональных конкурсах.	от 100руб.
	3.6.1.6. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	33 рубля за 1 рейс.
	3.6.1.7. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500руб.
	3.6.1.8. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 1000руб. от 2000руб. от 3000руб.
	3.6.1.9. Активное участие в общественной жизни школы.	от 1000руб.

	3.6.1.10. Организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	от 500руб.
	3.6.1.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 1000руб.
	3.6.1.12. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на районном и (или) краевом уровне.	от 500руб.
	3.6.1.13. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, на уроках.	от 500руб.
	3.6.1.14. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 1000руб.
	3.6.1.15. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	 от 1000руб. от 2000руб. от 3000руб.
	3.6.1.16. Организация обеспечения 100 % учащихся горячим питанием.	от 500руб.
	3.6.1.17. Высокие результаты обучения и воспитания школьников по сравнению со средними показателями по району и краю.	от 1000руб.
	3.6.1.18. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование	от 1000руб.

	форм и методов обучения и воспитания.	
	3.6.1.19. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 1000руб.
	3.6.1.20. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 1000руб.
	3.6.1.21. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 1000руб.
	3.6.1.22. Положительная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 1000руб.
	3.6.1.23. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 1000руб.
	3.6.1.24.Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 1000 руб.
	3.6.1.25.Работа по содействию развития школьного самоуправления (проведение школьных линеек, праздников, соревнований, конкурсов, вечеров)	от 1000 руб.
	3.6.1.26. За ведение работу по наставничеству (учитель-учитель, учитель-ученик, ученик-ученик)	от 1000 руб.
	3.6.1.27. Результативная работа по вовлечению учащихся в детские организации и волонтерское движение	от 1000 руб.
	3.6.1.28. Организация и ведение системной работы школьного музея (школьной комнаты)	от 1000 руб
	3.6.1.29.За распространение своего педагогического опыта в СМИ, на сайте школы, Госпаблике, в социальных сетях	от 1000 руб
	3.6.1.30. Результативная работа с сопредельными структурами (СМИ, Совет ветеранов, учреждения дополнительного образования, православие)	от 1000 руб

	3.6.1.31.Участие в организации и проведении учета детей, подлежащих обучению по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования	от 1000 руб
3.6.2. Иные педагогически е работники (Преподавател ь-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог психолог, старший вожатый, педагог организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействи ю с детскими общественным и объединениям и и др.)	3.6.2.1. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 1000руб. от 2000руб. от 3000руб.
	3.6.2.2. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 1000руб.
	3.6.2.3. Высокие результаты учащихся на ГИА, ЕГЭ.	от 1000руб.
	3.6.2.4. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 1000руб.
	3.6.2.5. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно - экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня;	от 1000руб. от 2000руб. от 3000руб.
	3.6.2.6. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 300руб.
	3.6.2.7. Участие в профессиональных конкурсах.	от 1000руб.
	3.6.2.8. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500руб.
	3.6.2.9. Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 500руб.

	3.6.2.10. Активное участие в общественной жизни школы.	от 1000руб.
	3.6.2.11. Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий (организация системной работы с волонтёрами и др.).	от 1000руб.
	3.6.2.12. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися(употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	от 500руб.
	3.6.2.13. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	от 1000руб.
	3.6.2.14. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 500руб.
	3.6.2.15. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 1000руб.
	3.6.2.16. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 1000руб.
	3.6.2.17. Наличие положительной динамики процента охвата учащихся детской организацией.	от 1000руб.
	3.6.2.18. Положительная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 1000руб.
	3.6.2.19. За распространение своего педагогического опыта в СМИ, на сайте школы, Госпаблике, в социальных сетях	От 1000 руб
	3.6.2.20. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 1000руб.
	3.6.3.1. Участие в организации, проведении и проверке контрольных диагностических работ на	от 1000руб.

3.6.3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, учебной работе, воспитательной работе, учебно-методической работе, заведующий структурным подразделением	районном и краевом уровне.	
	3.6.3.2. Активное участие в общественной жизни школы.	от 1000руб.
	3.6.3.3. Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	от 1000руб.
	3.6.3.4. Сопровождение детей при подвозе на занятия.	от 1000руб.
	3.6.3.5. Участие в аттестационных комиссиях при аттестации педагогических работников учреждений района.	от 500руб.
	3.6.3.6. Положительная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин.	от 500руб.
	3.6.3.7. 100 % занятость учащихся во внеурочное время.	от 500руб.
	3.6.3.8. Активное внедрение компьютерных технологий в организационно – педагогическую работу.	от 1000руб.
	3.6.3.9. Работа со школьным сайтом, его своевременное обновление.	от 1000руб.
	3.6.3.10. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие материально-технической базы школы.	от 1000руб.
	3.6.3.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных программ, локальной сети учреждения для интегрированных уроков, создания электронных пособий и др.).	от 1000руб.
	3.6.3.12. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам	от 1000руб.

	несовершеннолетних.	
	3.6.3.13. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	 от 1000руб. от 2000руб. от 3000руб.
	3.6.3.14. Активное участие в общественной жизни школы.	от 1000руб.
	3.6.3.15. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 1000руб.
	3.6.3.16. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися(употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).	от 1000руб.
	3.6.3.17.Активное участие по эстетическому оформлению школы, кабинетов, спортивного зала.	от 1000руб.
	3.6.3.18. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединения на районном уровне.	от 300руб.
	3.6.3.19. За распространение своего педагогического опыта в СМИ, на сайте школы, Госпаблике, в социальных сетях	От 1000 руб
	3.6.3.20. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	от 1000руб.
3.6.4. Заместитель директора по административ	3.6.4.1. Отсутствие актов и предписаний контролирующих служб.	от 1000руб.
	3.6.4.2. Активная работа с общественностью и привлечение финансовых средств на развитие	от 1000руб.

но-хозяйственной работе	материально-технической базы школы.	
	3.6.4.3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса за счет внебюджетных средств.	от 1000руб.
	3.6.4.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 1000руб.
	3.6.4.5. Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов.	от 1000руб.
	3.6.4.6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 1000руб.
	3.6.4.7. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 1000руб.
	3.6.4.8. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 1000руб.
3.6.5. Секретарь-машинистка, делопроизводитель	3.6.5.1. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 1000руб.
	3.6.5.2. Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление.	от 1000руб.
	3.6.5.3. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок вышестоящей организацией.	от 1000руб.
	3.6.5.4. Исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов.	от 1000руб.
3.6.6. Работники пищеблока (заведующий производством, повар, кухонный	3.6.6.1. Положительные отзывы обучающихся, педагогических работников и родителей (качество питания, культура)	от 500руб.
	3.6.6.2. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок организации горячего питание	от 500руб.

рабочий, мойщик посуды, буфетчик и др.)	3.6.6.3. Ремонт оборудования, инвентаря, проведение косметического ремонта без привлечения дополнительных специалистов	от 500руб.
	3.6.6.4. Содержание в образцовом порядке помещений и оборудования столовой	от 500руб.
3.6.7. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, и т.д.)	3.6.7.1. Образцовое содержание территории школы.	от 500руб.
	3.6.7.2. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 500руб.
	3.6.7.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500руб.
	3.6.7.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500руб.
	3.6.7.5. Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб.	от 500руб.
	3.6.7.6. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500руб.
3.6.8. Водитель автомобиля	3.6.8.1.Своевременное проведение профилактических работ с целью организации бесперебойного подвоза учащихся: отсутствие поломок автобуса в течение 1-го месяца 500 рублей; отсутствие поломок автобуса в течение 3-х месяцев 1500 рублей; отсутствие поломок автобуса в течение 6-ти месяцев 3000 рублей.	
	3.6.8.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, педагогов и родителей по осуществлению перевозок: отсутствие обоснованных жалоб в течении 6 месяцев – 1000 рублей; отсутствие обоснованных жалоб в течении до 1 года – 2000 рублей; отсутствие обоснованных жалоб в течении более 1 года – 3000 рублей.	

	3.6.8.3. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500руб.
3.6.9. Педагог-библиотекарь, заведующий библиотекой, библиотекарь	3.6.9.1. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	от 500руб.
	3.6.9.2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях	от 500руб.
	3.6.9.3. Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда и его учёт.	от 500руб.
	3.6.9.4. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах на районном и (или) краевом уровне.	от 500руб.
	3.6.9.5. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500руб.
	3.6.9.6. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500руб.
3.6.10. Лаборант	3.6.10.1. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.	от 500руб.
	3.6.10.2. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной и другой техники в образцовом порядке.	от 500руб.
	3.6.10.3. Выполнение особо важных заданий по поручению директора.	от 500руб.
	3.6.10.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	от 500руб.

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

3.7. Премиальные выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат школы, по представлению руководителя, заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.

3.8. Руководитель, заместители руководителя общеобразовательного учреждения представляет в комиссию по распределению стимулирующих

выплат школы аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

В процессе заседания комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает предоставленную информацию о показателях эффективности деятельности работников и выносит решение о размере премирования. На основании Протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется приказ по общеобразовательному учреждению о распределении соответствующих премиальных выплат.

4. Материальная помощь

4.1 Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.) в личной жизни работника.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

4.2. Из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи установлены коллективным договором. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждено приказом директора МБОУ СОШ № 55 от 22.11.2023 года № 328 - О и распространяется на правоотношения, возникшие с 22 ноября 2023 года.

5.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы, распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ СОШ№55.

Директор	Председатель профсоюзного комитета
М.В. Корниенко	Л.В Мирошниченко
(подпись Ф.И.О.)	(подпись Ф.И.О.)
«___» _____ 2023 г.	«___» _____ 2023 г

Приложение № 7

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

ПОЛОЖЕНИЕ №3
О порядке установления доплат

за неаудиторную (внеурочную) деятельность

педагогическим работникам МБОУ СОШ № 55

Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников (в дальнейшем – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №55 (далее по тексту – общеобразовательное учреждение) разработано на основе:

Трудового Кодекса Российской Федерации;

Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г. « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;
Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейский район «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);
Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55

1.2. Положение определяет порядок установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

2. Организация неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогических работников

2.1. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогических работников предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности педагогического работника, и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность является обязательной.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность в рамках реализации ФГОС является неотъемлемой частью образовательной деятельности и организуется по направлениям развития личности: спортивно - оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное.

Неаудиторная (внеурочная) деятельность, как и деятельность обучающихся в рамках уроков, направлена на достижение результатов освоения основной общеобразовательной программы, но при этом реализуется в формах, отличных от урочных на основании запросов обучающихся, выбора их родителей (законных представителей), а также с учетом имеющихся кадровых, материально-технических и иных условий.

2.2. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогических работников устанавливается приказом директора общеобразовательного учреждения.

2.3. Численность обучающихся в группе (внутриклассная, межклассная, разновозрастная группа) при проведении занятий внеурочной деятельности устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

2.4. Неаудиторная (внеурочная) деятельность с обучающимися проводится во внеурочное время, а также в каникулярное время. Внеаудиторная деятельность в каникулярное время может реализовываться в рамках тематических программ, интенсивов, экскурсий и т.д.

2.5. Текущий контроль за посещением мероприятий и занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности обучающимися класса осуществляется классным руководителем.

2.6. План занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности в рамках реализации ФГОС как и учебный план является организационным механизмом реализации основных общеобразовательных программ общего образования, определяет состав и структуру направлений, формы организации, объем неаудиторной (внеурочной) деятельности.

2.7. Для учёта проведенных занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогическими работниками общеобразовательного учреждения, ведущими занятия, оформляются журналы учета занятий неаудиторной (внеурочной) деятельности, в которые вносятся списки обучающихся, фамилия, имя, отчество педагогических работников. Даты и время проведенных занятий вносятся в журнал в соответствии с календарно - тематическим планированием и рабочими программами курсов неаудиторной (внеурочной) деятельности.

2.8. Контроль за ведением журнала учета внеурочной деятельности проводится в соответствии с планом внутришкольного контроля.

3. Порядок установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам

3.1. Доплата за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности педагогического работника, осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей. Доплата устанавливается один раза в год, на начало учебного года (1 сентября), но раздельно по полугодиям, при условии, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов и утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность производятся пропорционально отработанному времени.

3.3. Одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

3.4. Неаудиторная (внеурочная) деятельность педагогического работника общеобразовательного учреждения включает в себя следующие виды работ:

№ п.п.	Вид работ (неаудиторной) внеурочной деятельности педагогического работника	Выполняемые функции	Стоимость вида работ и критерии установления (руб.)
3.4.1.	проверка письменных работ		
	начальные классы: русский язык, математика	1-4-й классы – ежедневная проверка всех классных и домашних работ учащихся, контрольных работ по математике к следующему уроку	от 300руб.
	русский язык, литература	По русскому языку: 5-й класс – 1 полугодие - проверка всех классных и домашних работ учащихся; 2 полугодие – ежедневная проверка работ у слабых учащихся. У всех остальных – наиболее значимые работы. 6-8-й классы – ежедневная проверка работ у слабых учащихся и наиболее значимые у всех остальных. 9-й класс – ежедневная проверка наиболее значимых работ с таким расчётом, чтобы все тетради были проверены 2 раза в месяц. По литературе: В 5-8 классах – проверка тетрадей 2 раза в месяц; В 9 классе – 1 раз в месяц. Учитель соблюдает следующие сроки проверки	от 400руб.

		контрольных работ: контрольный диктант проверяется к следующему уроку; изложение – через 2-3 дня после проведения работы, сочинение – через неделю после проведения работы В10-11классах – 1 раз в месяц. Учитель соблюдает следующие сроки проверки контрольных работ: контрольный диктант проверяется к следующему уроку, сочинение – через неделю после проведения работы	
	математика, алгебра, геометрия	5 класс – 1 полугодие – проверка всех домашних и классных работ учащихся; 2 полугодие – проверка работ у слабых учащихся, у всех остальных – наиболее значимые работы. 6-8 классы – ежедневная проверка работ у слабых учащихся и наиболее значимые у всех остальных. 9 класс – ежедневная проверка наиболее значимых работ с таким расчётом, чтобы все тетради были проверены 2 раза в месяц. Учитель соблюдает следующие сроки проверки контрольных работ: 5-8 классы – работы проверяются к уроку следующего дня; 9 класс – работы проверяются либо к уроку следующего дня, либо через один-два урока	от 400руб.
	иностранный язык	Проверка контрольных и самостоятельных работ. Рабочих тетрадей два раза в четверть	от 200руб.
	биология	Проверка контрольных, лабораторно-практических работ. Рабочих тетрадей два раза в четверть	от 200руб.
	химия	Проверка контрольных, практических работ. Рабочих тетрадей два раза в	от 200руб.

		четверть	
	физика	Проверка контрольных, лабораторно-практических работ. Рабочих тетрадей два раза в четверть	от 200руб.
	география	Проверка контрольных, лабораторно-практических, самостоятельных работ. Атласов. Рабочих тетрадей два раза в четверть	от 200руб.
	реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	реализация федерального государственного образовательного стандарта: начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования ***по следующим направлениям:*** 1.Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с ФГОС СОО 2.Реализация дополнительных образовательных программ, включающих в себе рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) в рамках ФГОС НОО,ООО, СОО, программ дополнительного образования военно-патриотической, социально-педагогической, физкультурно-спортивной, эколого-биологической направленности.	130 руб. за 1 час работы в неделю
3.4.2.	консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и	-осуществление педагогического сопровождения обучащихся, имеющих трудности в обучении, - создание условий для развития и комплексной поддержки одаренных школьников (подготовка к олимпиадам и	от 300руб.

	одаренными детьми	конкурсам); -дополнительные консультации по подготовке к ГИА	
	За обучение одаренных детей и дистанционное обучение одаренных детей и детей - инвалидов	- создание условий для развития и комплексной поддержки одаренных школьников и дистанционное обучение одаренных детей и детей-инвалидов.	220 руб. за 1 час работы в неделю
3.4.3.	заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, мастерскими, музеями и другое)	-оформление кабинета, (дидактический раздаточный материал, творческие работы уч-ся, постоянные и временные экспозиции); - общее состояние кабинета, соблюдение санитарно- гигиенических норм; - обеспечение сохранности имущества кабинета и надлежащий уход за ним; – соблюдение правил ТБ, наличие инструкций по ТБ	от 300руб.
3.4.4	заведование учебно-опытными участками	на период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на участке	от 300руб.
3.4.5.	организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, клубной работы, экскурсий	- развитие интереса к предмету, углубление знаний; -подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях	от 300руб.
3.4.6.	предпрофильная подготовка, профориентация	-презентации различных вариантов учебных планов и программ профильного обучения; анкетирование обучающихся и их родителей; анализ образовательного рейтинга обучающихся;	от 500руб.

		оказание обучающимся помощи в осмыслении и оценке их образовательных интересов и возможностей; обеспечение обучающихся информацией о возможных путях продолжения образования; обеспечение информационным, научно-методическим и психолого-педагогическим сопровождением работы по предпрофильной подготовке и предпрофессиональному самоопределению обучающихся	
3.4.7.	руководство предметными комиссиями, методическими объединениями	-наличие анализа и плана работы; проведение недельных декад; -разработка учебных программ; -проведение инновационной работы, отслеживание, диагностика, коррекция, прогнозирование, анализ учебно-воспитательного процесса; - подготовка материалов к педсоветам; - проведение диагностических контрольных работ; - участие в районных методических объединениях	от 300руб.
3.4.8.	работа с молодыми специалистами (наставничество)	-помощь в подготовке календарно-тематического планирования; -помощь в подготовке к урокам; - помощь в подготовке и проведении внеклассных мероприятий	от 200руб.
3.4.9.	изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	-изготовление демонстрационных, изобразительных пособий, -изготовление раздаточного материала, познавательных таблиц, дидактического материала в виде карточек с заданиями для учащихся; -разработка методических пособий	от 300руб.
3.4.10.	работа с родителями	- работа с родителями в рамках родительских собраний (в т.ч. общешкольных);	от 300руб.

		-активное вовлечение родителей во все сферы деятельности школы (работа с родительским комитетом, помощь в укреплении материально-технической базы и т.д) -вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс (открытые уроки, совместные творческие дела и т.д.)	
3.4.11.	организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителям по физической культуре (в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»	проведение профилактической работы среди детей и подростков, пропаганды здорового и безопасного образа жизни, антинаркотического просвещения и внедрения их в учебно-воспитательный процесс	ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей; расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени)
3.4.12.	реализация федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	реализация федерального государственного образовательного стандарта: начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования **по следующим направлениям:**	130 рублей за 1 час работы в неделю

		1.Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с ФГОС СОО 2.Реализация дополнительных образовательных программ, включающих в себе рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) в рамках ФГОС НОО,ООО, СОО, программ дополнительного образования военно-патриотической, социально-педагогической, физкультурно-спортивной, эколого-биологической направленности.	

3.5. Доплаты могут быть сняты с работника или понижены при документальном подтверждении невыполнения или некачественного выполнения работ, за которые производятся доплаты.

IV. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждено приказом директора МБОУ СОШ № 55 от 22.11.2023 года № 328 - О и распространяется на правоотношения, возникшие с 22 ноября 2023 года.

5.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы, распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ СОШ № 55.

Директор

М.В. Корниенко

(подпись Ф.И.О.)

«___» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В Мирошниченко

(подпись Ф.И.О.)

«___» _____ 2023 г.

Приложение № 8

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 55, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Профессия	Количество дней
1	Водитель	3

Директор

М.В. Корниенко

«___» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

Л.В Мирошниченко

«___» _____ 2023 г

Приложение № 9

к коллективному договору

МБОУ СОШ № 55

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений

№ № п / п	**Образовательные учреждения**	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Наименования должностей педагогических работников
1.	Общеобразовательные учреждения;	56	педагоги дополнительного образования; классные руководители; директора, их заместители; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; учителя; преподаватели; учителя-логопеды; учителя-дефектологи; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги -организаторы;