

От работодателя:  
Директор  
МБОУ СОШ № 4 имени Ж.Макаевой  
наименование организации

\_\_\_\_\_ Горобец В.Г.  
(подпись) Ф.И.О.  
«30» августа 2022 года

М.П.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Борисова Т.Г.  
(подпись) Ф.И.О.  
«30» августа 2022 года

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Кропоткин  
муниципального образования Кавказский район**

**на 2022 - 2025 год (ы)**

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол от 30.08.2022 года № 12

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4 имени Ж. Макеевой города Крототкин муниципального образования Кавказский район.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Горобец Виктории Григорьевны. (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) - Борисовой Татьяны Геннадьевны.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.39 ТК РФ.

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 организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, 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 три года и вступает в силу «30» августа 2022 года по «29» августа 2025 года (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

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

### 2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если размеры их зависят от установленных в организации показателей и критериев;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет

они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 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, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, 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. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в

порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

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.

Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам дополнительного профессионального образования, 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);

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

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 2000 рублей в течении учебного года один раз в месяц ( из фонда экономии заработной платы)

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей в течение трёх лет один раз в месяц.(из фонда экономии заработной платы);

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся (в течение одного учебного года);

- 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 (из фонда экономии заработной платы).

### 3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий: приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом, организация и участие в соревнованиях разного уровня.

## **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. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день и или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день и или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК

РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

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

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

4.1.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

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

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

4.1.10. Продолжительность рабочей недели шестидневная соответственно с одним выходным днём в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется (п.2.4. приказа Минобрнауки № 536).

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

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

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

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

4.1.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

(ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

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

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

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

4.1.17. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; опекунов детей указанного возраста; родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливается 56 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.22. 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.

4.1.23. 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 № 4).

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;

- рождение детей( для отца) – 1 календарный день

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания работника или детей работников – до 3 календарных дней;

- членам профкома - 1 календарный день;

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

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дней;

- похорон близких родственников - до 3 календарных дней

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом финансовых возможностей в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 3 календарных дня

- председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда - 3 календарных дня

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края- 3 календарных дня.

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

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

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

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируется Положением об оплате труда (приложение № 3).

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).

Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника, занятого в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) путем перечисления денежных средств на расчетный счет банка, указанного в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

5.1.4. 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.

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

5.1.6. 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.

5.1.7. 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.

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

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

5.1.10. 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.

5.1.11. 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.

5.1.12. 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 № 5, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.13. 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.

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере

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).

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

6.1.4. Выплачивает материальную помощь в размере 3000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.6. Оказывает материальную помощь в размере 2000 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-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Создать службу охраны труда в

установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.223 ТК РФ).

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

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 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 30%) 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 условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством РФ.

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; 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. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

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

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

7.1.12. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

7.1.14. 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.

7.1.15. 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 по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. 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.

**Соглашение по охране труда на 2022-2023 год**

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	шт	21	16 780	3 кв. 2022	Специалист по охране труда	39	27	0	0
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда	шт	2	6000	3 кв. 2022	Специалист по охране труда	39	27		
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	шт	39	12 000	4 кв. 2022	Специалист по охране труда	39	27		
4.	Организация и оборудование уголков по охране труда.	шт	1	1000	4 кв. 2022	Специалист по охране труда	39	27		
5	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	шт	26	1000	1 кв. 2023	Специалист по охране труда	39	27		
6	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и	шт	60	5000	1 кв. 2023	Специалист по охране труда	39	27		

	бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.									
7	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	шт	1	13 000	3 кв. 2023	Завхоз	39	27		
8	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	шт	30	37 000	3 кв. 2022	Специалист по охране труда	30	27		
9	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	шт	26	18 000	4 кв. 2023	Специалист по охране труда	39	27		
10	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	шт	3	12 000	4 кв. 2023	Завхоз	39	27		
11	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных	шт	3	8 000	3 кв. 2023	Завхоз	39	27		

	сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом.									
12	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	шт	20	25 000	4 кв. 2022 3 кв. 2023	Завхоз	39	27		

Разработал:

Борисова Т.Г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
\_\_\_\_\_/Т.Г. Борисова/  
« 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 4  
имени Ж.Макаевой  
\_\_\_\_\_/В.Г. Горобец  
« 30 » августа 2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4  
имени Ж.Макаевой города Кропоткин муниципального  
образования Кавказский район  
на 2022-2025 годы»**

Принято на общем  
собрании работников  
Протокол №12 от « 30» августа 2022 года.

## **1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:**

- трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273;
- краевым законом № 2770-КЗ от 16.07.2013г. «Об образовании в Краснодарском крае»;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район»;
- постановлением правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ( с изменениями и дополнениями);
- Законом Краснодарского края № 2829 — КЗ от 01.10.2013 года «О внесении изменений в закон № 1911-КЗ от 03.03.2010 года «О наделении органов местного самоуправления МО Краснодарского края гос. полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ...»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 30.11.2021 года № 1753 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 135 ТК РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.06.02022 г. № 947 «О порядке предоставления и условиях назначения доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район до 35 лет (включительно)»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.08.2022 г. №1304 «Об установлении ежегодной

денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район и утверждении порядка её предоставления»

### **1. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

$$O = Стп \times Н \times Уп \times П \times Г \times К \times Л + М, \text{ где}$$

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 образовательным учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

К-коэффициент, учитывающий специфику работы в коррекционном классе;

Л - коэффициент, учитывающий специфику работы в лицейском (гимназическом) классе

М – ежемесячная денежная выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией в размере 115 рублей за ставку заработной платы (рассчитывается пропорционально учебной нагрузке по занимаемой должности)

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников до 15 % при определении стоимости

педагогической услуги. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент от 1 до 1,2, учитывающий повышение заработной платы до 20 %. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января). В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится и на дату повышения.

## **2. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении**

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.

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 по формуле:

**ФОТб(стп) x 245**

**Стп = ----- , где:**

**(a1 x в1 + a2 x в2 + a3 x в3 + ... + a10 x в10 + a11 x в11) x 365**

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТб(стп) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс для расчёта стоимости педагогической услуги;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – 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.

Каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно разрабатывается учебный план. 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), предусмотренных действующим законодательством.

При обучении на дому берется общее количество детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок и часы по учебному плану обучающихся на дому.

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.

Стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

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

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

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

- прочих условий, определенных в учреждении.

**3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район для обеспечения выполнения муниципального задания общеобразовательных учреждений**

**3.1.** Размер фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, и включает:

- фонда оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием муниципальной услуги в соответствии с Перечнем должностей работников (пункт 5.1 настоящего положения);

- фонда оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании муниципальной услуги в соответствии с Перечнем должностей работников (пункт 5.2 настоящего положения).

**3.2.** Фонд оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно связанных с оказанием муниципальной услуги включает:

- фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

- фонд оплаты труда, направляемый на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Распределение штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Перечнем должностей работников (пункт 5.1 настоящего положения).

Руководитель общеобразовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством и коллективным мнением, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение по оплате труда, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие).

**3.3.** Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$ФОТ_{п} = ФОТ_{б(стп)} + ФОТ_{б(нв)} + М_о + ФОТ_{с} + КВ$ , где:

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ<sub>б(стп)</sub> – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс для расчёта стоимости педагогической услуги;

ФОТ<sub>б(нв)</sub>– сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности;

Мо – объём денежных средств на ежемесячную денежную выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией в размере 115 рублей за ставку заработной платы;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

**3.3.1.** 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.

**3.3.2** Дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности персонала осуществляющего учебный процесс, оплачиваются в виде доплат из базовой части фонда оплаты труда в соответствии с приложением № 1 (Положение «О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Крототкин муниципального образования Кавказский район»).

**3.3.3.** Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с приложением №2 (Положение «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж. Макаевой города Крототкин муниципального образования Кавказский район»).

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

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих

производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением (пункт 3.5).

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы и ежемесячную денежную выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией в размере 115 рублей за ставку заработной платы (рассчитывается пропорционально нагрузке по занимаемой должности).

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

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) определяются в соответствии

- с приложением № 1 (Положение «О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»).

- с приложением №2 (Положение «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов его деятельности и результатов

деятельности учреждения в целом за счет фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Показатели и условия стимулирования руководителя учреждения, а также порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения определяются нормативным актом управления образования.

**3.5.** Расчет должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательных учреждений, в которых для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, используется стоимость педагогической услуги.

**3.5.1.** Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений, в которых для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, используется стоимость педагогической услуги, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

**$O_p = O_{срп} \times K$ , где:**

$O_p$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

1 гр. – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 чел.);

2 гр. – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 чел.);

3 гр. – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 чел.);

4 гр. – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 чел.).

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением для расчета стоимости педагогической услуги, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

Распределение штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Перечнем должностей работников (пункт 5.1 настоящего положения).

Штатная численность работников основного персонала определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную в соответствии с действующим законодательством.

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных действующим законодательством. При обучении на дому учитывается общее количество часов по учебному плану таких обучающихся.

В случае повышения заработной платы, должностные оклады руководителей могут пересчитываться в зависимости от месяца, с которого производится повышение размера среднего оклада педагогов.

**3.5.2.** Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 50 – 90 % от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 3.5.1 настоящего Порядка.

В случае повышения заработной платы, оклады могут пересчитываться в зависимости от месяца, с которого производится повышение.

**3.6.** Фонд оплаты труда работников, которые не принимают непосредственного участия в оказании муниципальной услуги в соответствии с Перечнем должностей работников (пункт 5.2 настоящего положения) состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера, дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Базовая часть оплаты труда включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы.

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

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии

- с приложением № 1 (Положение «О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 имени Ж.Макаевой города Крототкин муниципального образования Кавказский район»).

- с приложением №2 (Положение «О порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж. города Крототкин муниципального образования Кавказский район»).

#### **4. Гарантии по оплате труда**

Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым коллективом учреждения с учетом мнения выборного органа - первичной профсоюзной организации.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и в размерах, установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", требуется письменное согласие работника.

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

Экономия фонда оплаты труда 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.

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

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

Заработная плата работникам выплачивается 10 и 25 числа, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Форма расчетного листа:

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Ф.И.ОПринята Дата		Подразделение:									
Таб.№		Должность									
Норма дней Страховые взносы в ПФР и ФОМС начислены и перечислены в полном объеме, задолженность по платежам отсутствует											
Код	Вид	Дни	Часы	Период	КомВП	Сумма	Код	Вид	Период	КомВП	Сумма
1. Начислено						2. Удержано					
2	Оплата совместителям						21	Подходный			
4	Больничный лист						24	Алименты			
6	Учебный отпуск						27	Долг по исполнит.листу			
9	Трудовой отпуск										
10	Праздничные						36	Профвзносы			
11	Ночные						41	Межплановая			
14	Прочие доплаты						80	Зарплата на сберкарту			
16	Премия						109	Пособие на карту до 3х			
19	Компенсация при увольнении						110	Пособие на карту до 1,5			
20	Выходное пособие						86	Зар.пл. за 1 пол.месяца на сберкарту			
26	Больничный (работ)						121	Межплановая(213)			
31	Выплаты из стимул.фонда						151	Больничсберкарта			
51	Оплата разовых часов						160	Возврат в банк			
52	Оплата замещений										
57	Единовременная премия										
59	Декретный больничный										
65	Доплата за классноуроков										
66	Доплата за кабинет										
67	Антинарко										
70	Обучение на дому										
75	Допл.запр.тетрадей										
99	командировки										
103	Допл.почетн.звание										
114	Больн. По ух. За ребенком										
115	Оплата из внебюджета										
134	Губернаторская допл.										
150	Доплата ФГОС										
204	Стим.выпл. руководителю										
209	Допл.задоп.объем										
77	Ранние сроки берем.										
13	Пособ.раб.матери до 1,5										
15	Пособ.матерери до 3х лет										
60	Пос. По рождению ребенка										
Итого											
К выплате 0,00											
Нарастающий итог:		Начислено	НДФЛ	Вычеты	Мат. помощь						
ПФР		ТФОМС		ФФОМС							
Страховая часть											

Заработная плата выплачивается два раза в месяц перечислением на указанный работником в заявлении счёт в банке (пластиковую карту).

Расчетные листы выдаются ответственным лицом, утвержденным приказом руководителя, работникам персонально под роспись, по срокам выплаты заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

## **5. Распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

5.1. Распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений, непосредственно связанных с оказанием муниципальной услуги, по группам персонала.

### **Административно-управленческий персонал.**

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации;

заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);

руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения;

главный бухгалтер.

### **Педагогический персонал.**

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников не связанных с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки):

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс: учитель.

Педагогические работники не связанные с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки):

Воспитатель;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;

инструктор-методист (включая старшего);

концертмейстер;

мастер производственного обучения;

методист (включая старшего);

музыкальный руководитель;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

педагог-библиотекарь;

педагог-организатор;

педагог-психолог;

преподаватель;

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;  
руководитель физического воспитания;  
социальный педагог;  
старший вожатый;  
старший воспитатель;  
тренер-преподаватель (включая старшего);  
тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);  
учитель-дефектолог;  
учитель-логопед (логопед).

**Учебно-вспомогательный персонал:**

аккомпаниатор;  
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья;  
библиотекарь;  
бухгалтер (ведущий бухгалтер);  
вожатый;  
дежурный по режиму (включая старшего);  
делопроизводитель;  
диспетчер образовательного учреждения;  
документовед;  
заведующий библиотекой;  
заведующий складом;  
заведующий хозяйством;  
инженер-программист (программист);  
инженер-электроник (электроник);  
специалист по кадрам;  
инструктор по лечебной физической культуре;  
кассир;  
лаборант (включая старшего);  
младший воспитатель;  
оператор электронно-вычислительных машин;  
помощник воспитателя;  
секретарь (секретарь руководителя);  
секретарь учебной части;  
секретарь-машинистка;  
системный администратор;  
специалист в сфере закупок (специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий);  
специалист по охране труда;  
сурдопереводчик;  
сурдотифлопереводчик;  
техник (всех наименований, за исключением непосредственно связанных с обслуживанием зданий и оборудования);

техник-программист;  
художник-декоратор;  
художник-оформитель;  
экономист (ведущий экономист);  
юрисконсульт.

**Обслуживающий персонал:**

гардеробщик;  
дворник;  
костюмер;  
курьер;  
охранник\*;  
рабочий бассейна;  
рабочий зеленого хозяйства;  
рабочий по уборке зданий;  
уборщик служебных помещений;  
уборщик территорий.

\*В случаях, допускаемых законодательством Российской Федерации в части приема охранников основными работниками в образовательную организацию.

5.2. Распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений, которые не принимают непосредственного участия в оказании муниципальной услуги, по группам персонала.

вахтер

водитель (мототранспортных средств, автобусов, автомобилей и т.д.)

техник-электрик

истопник

кочегар

оператор котельной

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

сторож (вахтер)

энергетик

электрик

иные должности, за исключением указанных в п 5.1.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**«О порядке установления доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Крпоткин муниципального образования Кавказский район»**

### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Оплата за дополнительные виды работ компенсирует трудозатраты учителя, связанные с выполнением функций, не относящихся к его основной деятельности.

Выплаты за дополнительные виды работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности работникам производятся за счет средств базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, образовательного учреждения.

Распределение доплат за дополнительные виды работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности производится с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы и осуществляется комиссией по распределению (далее – Комиссия), персональный состав которой определяется решением коллектива школы: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

Фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), учитывать при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

Размеры выплат могут устанавливаться:

- в виде повышающего коэффициента к окладу
- в процентном выражении от оклада;
- в фиксированном денежном выражении.

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. Выплаты, устанавливаемые в процентном выражении (или в виде повышающего коэффициента) рассчитываются пропорционально объёму нагрузки (учебной нагрузки, педагогической работы).

## 2. Виды выплат, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности

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

1) Сумма доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников.

2) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности (таблица 1).

Таблица 1

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ	
Критерии	Рублей, % к окладу (ставке)
проверка письменных работ; 1 группа: русский язык литература математика начальная школа 2 группа: физика история обществознание иностранные языки 3 группа: география химия биология информатика кубановедение	5% от оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс  4% от оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс  2,5% от оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс
За организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников (за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени)(выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат за организацию работы по профилактике наркомании производить пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени): Заместитель директора ВР Учитель физической культуры Социальный педагог Педагог - психолог	2000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.

3) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности.

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в учреждении на соответствующую дату:

$$Двн = Стп * Ук * Ч * Кфгос, \text{ где}$$

Двн - доплата за внеурочную деятельность учителей, осуществляющих в классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Кфгос – поправочный коэффициент, применяемый с целью регулирования фонда оплаты труда учреждения (рекомендуемый размер от 0,3 до 1, конкретный размер устанавливается учреждением самостоятельно).

Расчет за соответствующий период оформляется надлежащим образом, доплаты утверждаются приказом руководителя.

#### **4) Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ учителей, осуществляющих дистанционное обучение**

Часы дистанционного обучения оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в учреждении на соответствующую дату:

$$Одо = Стп * Ук * Ч * Кдо, \text{ где:}$$

Одо - оплата часов дистанционного обучения;

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид, обучающийся на дому или определенное исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября;

Ч - количество часов работы в месяц по предметам, включенным в индивидуальный учебный план детей-инвалидов, обучающихся на дому, с использованием дистанционных образовательных технологий.

Кдо – поправочный коэффициент, применяемый с целью регулирования фонда оплаты труда учреждения (рекомендуемый размер от 0,5 до 1, конкретный размер устанавливается учреждением самостоятельно).

Расчет за соответствующий период оформляется надлежащим образом, доплаты утверждаются приказом руководителя.

При дистанционном обучении детей-инвалидов базовой школы на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

При дистанционном обучении в базовой школе детей-инвалидов на дому из других образовательных учреждений, заработная плата педагогов, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из

средней наполняемости количества детей в классе фактически сложившейся в базовой школе на 1 января и на 1 сентября.

Кроме оплаты часов дистанционного обучения руководитель базовой школы, в пределах выделенных средств, может устанавливать доплаты и надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда лицам, ответственным за организацию дистанционного образования детей-инвалидов в базовом учреждении. Размер, порядок и условия стимулирующих выплат устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

#### **5) Сумма доплат за классное руководство**

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники образовательного учреждения, которые выполняют функции классного руководителя. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора школы.

Размер денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц в классе независимо от количества обучающихся, установленное постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 03.08.2021 года № 1183.

Постановлением № 448 от 04.04.2020 установлено, что денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе. Выплата денежного вознаграждения осуществляется за счёт средств федерального бюджета.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие ежемесячные денежные вознаграждения выплачиваются за выполнение функций классного руководителя в каждом классе.

Согласно п.8 разъяснений Минпросвещения России о выплатах за классное руководство от 28 мая 2020 года отмечается, что классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах, временно, в связи с заменой «длительно отсутствующего» другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Понятие «длительное отсутствие педагогического работника», считать «длительным отсутствием педагогического работника» с 4(четвёртого) дня его отсутствия. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Согласно п.10 разъяснений Минпросвещения России от 28 мая 2020 года денежное вознаграждение за классное руководство учитывать при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Аналогичный порядок применять также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

**Условия снижения и отмены выплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности**

Директор образовательного учреждения имеет право отменить выплату, относящуюся к неаудиторной (внеурочной) деятельности или уменьшить её за:

- грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся;
- обоснованные жалобы родителей;
- неквалифицированное выполнение учебно-воспитательного процесса;
- низкую исполнительскую дисциплину;
- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

Отмена или уменьшение доплат за внеурочную деятельность производится мотивированным приказом директора.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **«О порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Крототкин муниципального образования Кавказский район»**

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказского района от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 30.11.2021 года № 1753 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;
- постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007г. № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ( с изменениями и дополнениями);
- Законом Краснодарского края № 2829 — КЗ от 01.10.2013 года «О внесении изменений в закон № 1911-КЗ от 03.03.2010 года «О наделении органов местного самоуправления МО Краснодарского края гос. полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ...»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.06.02022 г. № 947 «О порядке предоставления и условиях назначения доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район до 35 лет (включительно)»;
- постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.08.2022 г. №1304 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район и утверждении порядка её предоставления».

- постановлением главы муниципального образования Кавказский район Краснодарского края от 29.08.2022 года № 1305 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Кавказский район от 30 ноября 2021 года № 1753 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»».

## **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств фонда стимулирования работников образовательного учреждения, распределенного по соответствующим типам персонала.

Распределение и конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) производится с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы и осуществляется комиссией по распределению (далее – Комиссия), персональный состав которой определяется решением коллектива школы: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

Для руководителя учреждения определение и размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника управления образованием администрации муниципального образования Кавказский район.

## **2. Формирование и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой состоит из:

- стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

- стимулирующего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Стимулирующий фонд оплаты труда устанавливается общеобразовательным учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий и утверждается приказом на соответствующий период.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться:

- в виде повышающего коэффициента к окладу
- в процентном выражении от оклада;
- в фиксированном денежном выражении.

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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объёму нагрузки (учебной нагрузки, педагогической работы).

### **3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:**

**3.1.** Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда:

- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет (устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования);
- за ученую степень, почетное звание

**3.2.** Стимулирующую выплату за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ.

Стимулирующая выплата работникам за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливается на основе показателей качества и результативности профессиональной деятельности работника. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в денежном (процентном) выражении в зависимости от достижения результатов.

**3.3.** Распределение и конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы (кроме директора учреждения) осуществляется один раз в месяц комиссией по распределению (далее – Комиссия), утвержденной директором в составе: директор школы, руководители объединений, председатель профкома.

**3.4.** Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в зависимости от результатов их профессиональной деятельности на основании документов, собранных в аналитической информации. Работник образовательного учреждения ежемесячно: в срок до 15 числа на основе самоанализа результатов прошедшего месяца представляет руководителю подразделения критериальный лист оценки и информацию за своей подписью. Заместители директора ежемесячно в срок до 20 числа на основе анализа результатов прошедшего месяца представляют директору оценочный лист и информацию за своей подписью. Поступившие материалы рассматриваются директором школы, и на их основе готовится информация для представления в Комиссию. При подготовке данной информации учитываются замечания заместителей директора, руководителей подразделений, родительской общественности.

**3.5.** Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием доплат в денежном (процентном) выражении по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

**3.6.** С момента принятия оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

**3.7.** Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в денежном выражении, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение комиссии о стимулирующих выплатах работникам вступает в силу.

**3.8.** Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам школы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:**

Оплата труда работников на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Выплаты работникам, занятым на 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 условиями труда и определяются по итогам проведения специальной оценки условий труда работников учреждения.

Работодатель принимает меры по проведению спец.оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

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.

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

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.

Отдельным работникам могут быть установлены выплаты за специфику работы к окладу (должностному окладу).

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 35% в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику, привлеченному к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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.

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

#### **5. Премияльные выплаты по итогам работы, в связи с профессиональным праздником.**

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом показателей качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты **к профессиональному празднику - День учителя, 8 Марта, 23 февраля, Новый год;**

**5.1.** Премирование работников осуществляется по решению и по приказу руководителя за счет средств экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанных с отсутствием работник, выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером конкретному работнику премия не ограничивается.

**5.2.** Премия по итогам работы(за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, на основании приказа руководителя, с учетом показателей качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

Обязательное условие премирования - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательные учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

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

#### **6. Краевую доплату молодому педагогу.**

Педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение 2 (двух) лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МБОУ СОШ №4 имени Ж.

Макеевой МО Кавказский район по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается ежемесячная доплата из регионального бюджета в размере 3000,00 (трех тысяч) рублей сроком на 3 (три) года со дня трудоустройства. Порядок предоставления и условия назначения доплаты регулируется постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.06.2022 г. № 947 «О порядке предоставления и условиях назначения доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район до 35 лет (включительно)».

**7. Ежегодную денежную выплату к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район (далее – ежегодная выплата).**

Порядок предоставления ежегодной выплаты регулируется постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 29.08.2022 г. № 1304 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Кавказский район и утверждении порядка ее предоставления» (далее - Порядок)

Спорные вопросы, не урегулированные Порядком, рассматриваются по письменному обращению работника индивидуально, комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. По итогу обсуждения издается письменное заключение комиссии.

**8. Доплату советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями до показателя «среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Краснодарском крае в предшествующем финансовом году» согласно данным федерального статистического наблюдения.**

Доплата рассчитывается исходя из объема занимаемой должности и месячной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).»

**9. Материальная помощь.**

**9.1.** В целях оказания материальной поддержки работникам муниципальных образовательных учреждений, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь.

**9.2.** Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

**9.3.** Из фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 4 имени Ж. Маковой может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, с9

**9.4.** Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

**10.1. Условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.**

1.	Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда	Рублей, % от оклада
<b>Педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс</b>		
1.1	За квалификационную категорию: при наличии высшей квалификационной категории; при наличии первой квалификационной категории.	15% 10%
1.2.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
1.3.	За ученую степень, почетное звание: за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный», за ученую степень доктора наук	7,5%
2.	<b>Стимулирующие выплаты:</b>	Рублей, % от оклада
2.2.	За публикацию научно – практической и педагогической деятельности в средствах массовой информации	1500
2.3.	Индивидуальная работа с учащимися ( с учащимися, имеющими низкую успеваемость по предметам)  -4 ученика 5-9 учеников 10 и более учеников	  500 1000 1500
2.4.	Ведение протоколов заседаний Педагогического Совета школы, Методического Совета и т.д.	2000
2.5.	Почетная грамота МО РФ или Краснодарского края, за ученую степень доктора наук (разовая выплата).	1500
2.6.	За работу с молодыми специалистами (наставничество)	2000
2.7.	Материальная поддержка молодым специалистам (от 0-3 лет стажа включительно)	1000
2.8.	За организацию горячего питания учащихся (для классных руководителей) не менее 90% учащихся класса питаются	1000
2.9.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
2.10	По результатам ЕГЭ (разовая выплата): (обязательные экзамены, экзамены по выбору): средний балл равен средне краевому уровню и выше средний балл равен средне районному уровню и выше	  5000 2500
2.11	По результатам государственной итоговой аттестации ГИА-9 (обязательные экзамены, экзамены по выбору) (разовая выплата):	

	средний балл равен средне краевому уровню и выше средний балл равен средне районному уровню и выше	5000 2500
2.12	По результатам проведения тренировочно-диагностических контрольных работ по текстам МОН ( <u>разовая выплата</u> ) успеваемость 100%, качество знаний от 50 до 70% успеваемость 100%, качество знаний от 71 до 100%	1500 2500
2.13	За разработку и использование в учебном процессе собственных электронных пособий, материалов (1 раз в год)	1000
2.14	Администратор АСУ СО «Сетевой город» <ul style="list-style-type: none"> <li>ежемесячная работа – размещение (обновление) учебного плана и расписания, списков учащихся (по школе)</li> <li>ежедневная работа – помощь, мониторинг, контроль педагогических работников по выставлению оценок учащимся (в начальной. школе, в основной и средней школе)</li> </ul>	5000 3500
2.15	Развитие научно-познавательной деятельности учащихся (исследовательская, научная и поисковая работа) – 1 ученик Призовое место: районный уровень краевой уровень федеральный уровень	1000 2000 3000
2.16	Результаты районных и краевых диагностических работ 100% качества от 50% до 99% качества	3000 2000
2.17	Участие в педагогических конкурсах, фестивалях, конференциях: районный уровень краевой уровень федеральный уровень	500 1000 2000
2.18	Наличие призовых мест в педагогических конкурсах, фестивалях, конференциях: районный уровень краевой уровень федеральный уровень	1000 1500 2500
2.19	Организация общешкольной инновационной и методической работы.	2000
2.20	За организацию и участие в работе ППк	500
2.21	Организация занятости учащихся в кружках, секциях: 1 кружок 1 секция	500
2.22	Организация интересного, познавательного досуга учащихся: Поездки, походы, экскурсии, (1 ученик/1 день): Город Район Край Россия	50 75 100 200
2.23	Подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий (слетов, конкурсов, агитбригад, вечеров, фестивалей, массовых праздников, круглых столов, спортивных мероприятий) Школа Город Район	500 1000 2000

	Край	3000
2.24	Организация участия в открытых внеклассных мероприятиях (слетах, конкурсах, агитбригадах, фестивалях, массовых праздниках, круглых столах, спортивных мероприятиях) Город Район Край	500 1000 2000
2.25	За организацию участия школьников в предметных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях: -районных -краевых -Всероссийских -международных	500
2.26	Победители и призеры в открытых внеклассных мероприятиях (конкурсах, агитбригадах, фестивалях, массовых, спортивных мероприятиях, предметных олимпиадах) Школа: -победитель -призер Город: -победитель -призер Район: -победитель -призер Край: -победитель -призер	500 300 800 500 1000 800 1500 800
2.27	Победители и призеры ученических конкурсов: -районных -краевых -Всероссийских -международных	1000 2000 3000 4000
2.28	Спартакиада школьников, спорт. Наличие призовых мест в общем зачете: районный уровень: 1 место 2 место 3 место зональный уровень: 1 место 2 место 3 место краевой уровень: 1 место 2 место 3 место	2000 1500 1000 3000 2000 1000 5000 4000 3000
2.29	За проведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов	1500
2.30	За разработку и внедрение эффективных методик обучения и	1000

	воспитания, использование проектных, исследовательских и других образовательных технологий в реализации обучения и воспитания учащихся.	
2.31	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных группах, жюри; ведение документации ШМО	500
2.32	Организация работы пришкольной площадки	1000
2.33	Организация и обеспечение участия школьников в анонимном добровольном социально- психологическом тестировании	3000
2.34	Работа в дневных тематических площадках до 15 человек от 15 и выше	2000 3000
2.35	Руководство пришкольным лагерем	5000
2.36	Работа в пришкольном лагере	1500
2.37	За работу по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета (занятия с одаренными детьми): 1-4 ученика 5-9 учеников 10 и более учеников	500 1000 1500
2.38	За регулярное и качественное применение на уроках информационных технологий	1000
2.39	Систематическое обновление, качественную работу и создание нового школьного сайта	5000
2.40	Ведение контрольно-инспекционной документации, входящей корреспонденции	1500
2.41	Межведомственное взаимодействие со службами КДН, ОПДН, ЛОВД и др.	2000
2.42	За организацию волонтерских отрядов, дружин юных пожарников, классов казачьей направленности, юных помощников дорожного движения, хранителей школьного музея и т.д.	4000
2.43	Ответственный за организацию горячего питания. - Контроль платежей по родительской плате за питание учащихся - Ведение табелей по питанию учащихся, учителей	4000
2.44	За участие в проведении ГИА(ОГЭ,ЕГЭ)	1 экзамен -520
2.45	За интенсивность при внедрении Программы воспитания в образовательном процессе	2000
2.46	За обеспечение инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья	1000
2.47	За организацию внеурочной деятельности (за один 1 курс)	500
2.48	За организацию цифровой трансформации системы образования.	250

**10.2. Условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.**

<b>Заместитель директора по учебно – воспитательной и воспитательной работе,</b>		
1.	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
1.1	За квалификационную категорию:	

	при наличии высшей квалификационной категории; при наличии первой квалификационной категории;	15% 10%
1.2.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
1.3.	За ученую степень, почетное звание: за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»; за ученую степень доктора наук.	7,5%
<b>2.</b>	<b>Стимулирующие выплаты</b>	Рублей, % от оклада
2.2.1.	За высокий уровень организации и проведения внешкольных мероприятий Город Район Край	1000 2000 3000
2.2.2.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
2.2.3.	Организация участия учащихся школы в конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, спартакиадах (кроме олимпиад школьников) Районных Краевых Федеральных	1000 2000 3000
2.2.4.	Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультацию и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности школа	2000
2.2.5.	Составление актов выполненных работ и технических заданий, согласно договоров гражданско- правового характера	3000
2.2.6.	За организацию и обеспечение участия школьников в анонимном добровольном социально-психологическом тестировании	3000
2.2.7.	Организация школьного горячего питания	1000
2.2.8.	Почетная грамота МО РФ или Краснодарского края, за ученую степень доктора наук (разовая выплата).	1500
2.2.9.	Публикация авторских материалов в СМИ и в сети интернет (1 публикация)	1500
2.2.10	Обеспечение работы школьного сайта, систематическое обновление материалов	3000
2.2.11	ОУ – победитель конкурсов в течение учебного года	2000
2.2.12	По результатам ЕГЭ (разовая выплата): Обязательные экзамены, экзамены по выбору: средний балл равен средне краевому уровню и выше средний балл равен средне районному уровню и выше	1000 1500
2.2.13	По результатам государственной итоговой аттестации ГИА-9 обязательные экзамены, экзамены по выбору (разовая выплата): средний балл равен средне краевому уровню и выше средний балл равен средне районному уровню и выше	1000 1500
2.2.14	За организацию платных образовательных услуг	1500

.		
2.2.15	Организация и руководство работы ШВР	3000
2.2.16	За межведомственное взаимодействие со службами КДН, ОПДН, ОВД и др.	1500
<b>Заведующий хозяйством</b>		
<b>3.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
3.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
3.2.	Ответственный за выдачу молока в рамках программы «Школьное молоко»	3000
3.3.	Оформление мест для проведения общешкольных мероприятий	3000
3.4.	За безаварийную работу систем отопления, электропотребления, водоснабжения, канализации.	3000
3.5.	За работу по обеспечению мер антитеррористической безопасности	3000
3.6.	Подъемно-разгрузочные работы, перенос тяжестей	2500
3.7.	Проведение текущего ремонта школьных зданий и сооружений	2500
3.8.	Оформление правоустанавливающих документов	1000
3.9.	За подготовку (оформление) документов для прохождения медицинского осмотра	1000
3.10.	Подготовка котельной к отопительному сезону	1000
3.11.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
<b>Библиотекарь</b>		
<b>4.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
4.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
4.2.	За оказание методической помощи учителям в подготовке уроков, классных часов, внеклассных мероприятий.	3000
4.3.	За обеспечение учащихся школы учебниками с привлечением обменно – резервного фонда района.	2000
4.4.	За своевременную доставку документации в различные инстанции	2000
4.5.	Активное использование в работе информационных технологий: за работу на школьном сайте (размещение информации, популяризация деятельности школы)	3000
4.6.	Содержание помещения библиотеки в образцовом состоянии	2000
4.7.	За индивидуальную работу с детьми из семей СОП, опекаемыми детьми, подростками ,требующих особого внимания	2000
4.8.	За работу по обеспечению мер антитеррористической безопасности	3000
<b>Специалист</b>		
<b>5.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих</b>	Рублей, %

	<b>коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	от оклада
5.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
5.2.	За подготовку и обоснование НМЦК при осуществлении закупок конкурентными способами	1000
5.3.	За ведение реестра заключенных контрактов. (составление, регистрация, ведение договоров, контрактов)	1000
5.4.	За работу по составлению контрактов с единственным поставщиком (подрядчиком) (разовая выплата)	1000
5.5.	Ежемесячный контроль по ограничениям, согласно п.4 и п.5 ч.1 ст.93 Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	2000
<b>Секретарь- машинистка</b>		
<b>6.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
6.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
6.2.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
6.3.	За систематическое оформление документации по пожарной безопасности	4000
6.4.	Мониторинг своевременного заполнения учителями информации в АСУ	3000
6.5.	Работа по воинскому учету сотрудников и учащихся и передаче данных по месту требования.	4000
6.6.	За систематическое оформление документации по антитеррористической безопасности	4000
6.7.	За систематическое обновление школьного сайта	5000
6.8.	Подготовка списков для прохождения медосмотров работниками и учащимися школы	2000
6.9.	Ведение документации ФИС ФРДО	4000
6.10.	Своевременное предоставление информации в ПФ РФ, ЦЗН	500
<b>Педагог - психолог</b>		
<b>7.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
7.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
7.2.	Руководство и организация работы ПМПк	500
7.3.	Организация социально-психологической работы с учащимися при	2000

	введении ФГОС	
7.4.	Организация и обеспечение участия школьников в анонимном добровольном экспресс-тестировании	2000
7.5.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
7.6.	Межведомственное взаимодействие со службами КДН, ОПДН, ОВД и др.	2000
<b>Социальный педагог</b>		
<b>8.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
8.1	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
8.2.	За ведение контрольно-инспекционной документации	1500
8.3.	Ежедневный контроль наличия единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися школы	2000
8.4.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1000
8.5.	Организация и обеспечение участия школьников в анонимном добровольном экспресс-тестировании	3000
8.6.	За организацию и контроль индивидуального обучения на дому учащихся с ОВЗ.	500
8.7.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
<b>9.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
9.1	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
9.2.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей: уход за цветниками, прополка (1 цветник) побелка деревьев (вся территория школы) уборка школьного двора стирка школьных занавесей мытьё окон на высоте (1 окно) уборка снега в зимний период	1000 1000 1000 500 500 1000
9.3.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
9.4.	Стирка занавесей и жалюзи	1000
9.5.	Выполнение мелкого ремонта	1000
9.6.	Перемещение тяжестей вручную	1000
9.7.	За активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленение закрепленной территории (1 объект)	500

9.8.	За подготовку школы к новому учебному году	1000
9.9.	За проведение генеральной уборки (1 раз в месяц)	500
9.10.	Увеличение объема работ в связи с погодными условиями	500
9.11.	Увеличение объема работ в связи с проведением общешкольных мероприятий	1000
<b>Сторож</b>		
<b>10.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
10.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
10.2.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей: уход за цветниками, полив (1 цветник) обрезка деревьев (1 спил) погрузо-разгрузочные работы (1 раз) уборка снега (1 раз) покос травы (1 раз) ремонт мебели в кабинетах (1 шт) сварочные работы (1 шов) сантехнические работы (1 объект) столярные работы (1 объект)	500 500 500 1000 1500 100 500 1000
10.3.	Работа в особых погодных условиях (осенне-зимний период) уборка снега	1000
10.4.	Увеличение объема работ в связи с проведением общешкольных мероприятий	1000
10.5.	За работу по благоустройству пришкольной территории и внутренних помещений школы (1 день)	500
<b>Рабочий по текущему ремонту, техник-электрик</b>		
<b>11.</b>	<b>Выплаты, установленные работникам в виде повышающих коэффициентов к окладу, являющиеся приоритетными при распределении стимулирующего фонда</b>	Рублей, % от оклада
11.1.	За выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет при стаже работы от 5 до 10 лет при стаже работы от 10 лет	5% 10% 15%
<b>Стимулирующие выплаты</b>		
11.2.	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей: погрузо-разгрузочные работы (1 раз) уборка снега (1 раз) уход за растениями и цветниками (1 шт) благоустройство территории школьного двора монтаж оборудования для проведения внеклассных мероприятий (1 объект) за бесперебойную работу систем отопления, водоснабжения, электроэнергии (1 объект)	500 1000 500 500 1000
11.3.	Работа с легко воспламеняемыми и взрывчатыми материалами, во взрыво- и пожароопасном производстве	3000

11.4.	Активное участие в ликвидации последствий аварий ( <u>разовая</u> )	2000
11.5.	Работа в условиях теплового излучения	1500
11.6.	Работа в особых погодных условиях (осенне-зимний период)	3000
11.7.	Работа в условиях физических перегрузок	2500
11.8.	За работу по благоустройству внутренних помещений школы (1 день)	1500
11.9.	Увеличение объема работ в связи с проведением общешкольных мероприятий	2000
11.10.	Подготовка котельной к отопительному сезону	2000
11.11.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Соблюдение теплового режима.	3000

Настоящее положение вступает в силу с 29 августа 2022 года.

**Положение**  
**о порядке установления выплат стимулирующего характера**  
**директору МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой МО Кавказский район.**

**1. Общие положения.**

Настоящее положение о Порядке установления выплат стимулирующего характера директору МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой МО Кавказский район (далее - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», краевым Законом № 2770-КЗ от 16.07.2013 г. «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 31 марта 2020 г. № 391 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район», в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений и повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение устанавливает порядок установления надбавок стимулирующего характера (за напряженность, интенсивность, высокое качество работы), премирование за результаты труда и оказание материальной помощи директору МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой МО Кавказский район.

Оценка деятельности директора МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования директора за счёт соответствующих источников выплат.

Источником стимулирования директора МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой является фонд оплаты труда МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой.

Задачи оценки профессиональной деятельности директора МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности директора МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой на основе внешней экспертной оценки его деятельности;
- выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности директора, согласно полученным данным;

- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера.

## 2. Порядок распределения стимулирующих выплат директору МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой

Управление образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее Управление образования) – главный распорядитель средств, в ведении которого находится МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой, создаёт комиссию по установлению выплат стимулирующего характера(далее Комиссия).

Комиссия принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера открытым голосованием(при условии присутствия не менее половины членов Комиссии).Решение комиссии оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии Управление образования издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты директору осуществляются по оценочным листам, в соответствии с критериями оценки деятельности МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой и с учётом выполнения целевых показателей работы школы (директора):

**Критерии оценки деятельности МБОУ СОШ № 4 имени Ж. Макаевой  
подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район с учетом выполнения целевых показателей работы учреждений и условия стимулирования руководителей учреждений за их выполнение  
за , 20 года**

№ п/п	Целевые показатели деятельности общеобразовательного учреждения	Критерии оценки деятельности ОУ в рублях	Возможность стимулирования директора ОУ
<b>1. Критерии качества и общедоступности общего образования в учреждении</b>			
1	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении: - организация в учреждении профильного обучения, предпрофильной подготовки; - реализация общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленную подготовку по учебным предметам на уровне ОО; - организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, организация инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучение по индивидуальным учебным планам.	1000 рублей  1000 рублей  2000 рублей	ежемесячно
2.	Результаты ОГЭ - 100 % получение аттестатов в основной период	5000 рублей	выплаты в сентябре
3.	Количество учащихся, набравших 210	500 рублей за	выплаты в

	и более баллов по трем предметам ЕГЭ	ученика	сентябре	
4.	Наличие «медалистов», набравших 210 баллов по трем предметам ЕГЭ	1000 рублей за ученика	выплаты в сентябре	
5	Наличие учащихся , получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	1000 рублей за ученика	выплаты в сентябре	
6	Отсутствие признаков необъективности при проведении оценочных процедур регионального/федерального уровня	1000 рублей	выплата по итогам учебного года	
7	Наличие учащихся, ставших призерами или победителями предметных олимпиад Всероссийской олимпиады школьников: - за каждого призера регионального этапа - за каждого победителя регионального этапа - за каждого призера заключительного этапа за каждого победителя заключительного этапа	1000 рублей 1500 рублей 2500 рублей 3000 рублей	выплата по итогам Всероссийской олимпиады школьников	
8	Наличие призовых мест ОУ во всероссийских , ведомственных и профессиональных конкурсах	2000 рублей	по факту	

## 2. Критерии создания условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса

1.	Создание условий для реализации межведомственного взаимодействия с организациями культуры, спорта учреждений дополнительного образования на базе ОО	1000 рублей	ежемесячно	
2	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	1000 рублей	ежемесячно	
3	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН и ОПДН	2000 рублей	ежемесячно	
4	Отсутствие учащихся, задержанных в ночное время в рамках реализации Закона №1539-КЗ	2000 рублей	ежемесячно	

## 3. Критерии оценки кадровых ресурсов

1.	Качественный состав (% учителей с высшей и первой квалификационной категорией)	2000 рублей при условии 85% и более педагогов с квалификационной категорией	ежемесячно	
2	Профессиональное развитие руководителя - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне личное участие руководителя и команды	1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей	ежемесячно	

	образовательного учреждения			
3	Распространение опыта работы учителей (выступление на семинарах): - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	500 рублей 1000 рублей 1500 рублей	ежемесячно	
4	Наличие выпускников, поступивших по целевому приему на педагогические специальности	1500 рублей за каждого поступившего	выплаты в сентябре	
<b>4. Критерии оценки результатов деятельности</b>				
1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний надзорных органов	5000 рублей	выплаты в сентябре	
2	Организационная работа руководителя по подготовке и проверке ОУ к ГИА (общеобразовательное учреждение является пунктом проведения экзамена (далее - ППЭ))	5000 рублей	по итогам учебного года	
3	За выполнение внеплановых актуальных задач	3000 рублей	ежемесячно	
4	Организация и проведение семинаров и совещаний по вопросам качества образования, мастер-классов, подготовка к ЕГЭ и ОГЭ (межшкольный факультатив)	2000 рублей	ежемесячно	
5	Увеличение объема выполняемых работ, связанных с деятельностью ЦДО района, проведением Всероссийских и краевых вебинаров, селекторных совещаний, других дистанционных мероприятий	10000 рублей	ежемесячно	
6	За организацию подвоза учащихся (за наличие одной единицы автотранспорта (показатель увеличивается в зависимости от количества автобусов, задействованных на подвозе учащихся к месту учебы))	500 рублей	ежемесячно	
7	За содержание собственных котельных (за наличие котельной)	500 рублей	В отопительный сезон	
8	За работу с внешними информационными системами, организацию и контроль	2000 рублей	ежемесячно	

	мониторинговых исследований			
9	За организацию и проведение работы образовательного учреждения в автономном режиме	2000 рублей	ежемесячно	
10	Базовое образовательное учреждение осуществляющее дистанционное обучение детей	2000 рублей	ежемесячно	
11	Базовое образовательное учреждение по реализации государственной программы «Доступная среда»	2000 рублей	ежемесячно	
12	Реализация федерального проекта: организация центра цифрового и гуманитарного профиля «Точка роста»	2000 рублей	ежемесячно	
13	Организация деятельности учреждения, получившего статус «Казачья образовательная организация»	2000 рублей	ежемесячно	
14	Статус сетевой инновационной площадки ФГУ ФНЦ НИИСИ РАН «ПиктоМир»	2000 рублей	ежемесячно	
15	Наличие в УО статуса инновационной площадки: - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	1000 рублей 1500 рублей 2000 рублей	ежемесячно	
16	Участие в инновационном проекте «Развитие технического творчества в рамках реализации программы «Реализация образования» (Инженерный класс, аграрный класс)	2000 рублей	ежемесячно	
17	За организацию работы в ППЭ в период проведения государственной итоговой аттестации 9,11 классы в форме ОГЭ, ГЭВ, ЕГЭ из расчета 1 экзамен: - членам ГЭК - руководителям ППЭ	2000 рублей 3000 рублей	выплаты в сентябре	
18	Участие в экспертных группах при аккредитации ОУ	2000 рублей	по факту	
19	Сложность и напряженность работы	2000 рублей	ежемесячно	
20	Эффективность управленческой деятельности руководителя УО с учетом количества обучающихся - от 251 до 500 человек - от 501 до 700 человек	2000 рублей 3000 рублей 4000 рублей		

	- от 751 до 1000 человек - от 1001 и выше	5000 рублей		
21	К профессиональному празднику Дню учителя	5000 рублей	без оценки по показателя м эффективн ости работы учреждени я	
<b>ИТОГО СУММА В РУБЛЯХ</b>				

Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения общего размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, суммы, дату заполнения оценочного листа.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях. В соответствии с достижением целевых показателей эффективности деятельности школы, установленных работодателем и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники передают в рабочую комиссию, созданную при управлении образования администрации муниципального образования Кавказский район с 25 по 27 число текущего месяца. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями и оформляет протокол на основании которого издаётся приказ начальника управления образования.

Результаты рабочей комиссии оформляются и доводятся для ознакомления работнику.

Руководителю, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшему более половины месяца, выплата стимулирующего характера производится по оценочному листу из расчёта за фактически отработанное время. При работе менее половины месяца оценка работы руководителя не производится.

Решение управления образования о выплатах стимулирующего характера, премии и материальной помощи доводится до сведения директора школы в установленном порядке.

Размер стимулирования (надбавки) для конкретного директора может быть снижен или выплата может быть прекращена при ухудшении показателей работы, нарушении директором трудовой дисциплины, невыполнении приказов управления образования.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки) директору школы устанавливается с учётом результатов деятельности учреждения. Размер и количество премий, стимулирующих выплат (надбавок), выплачиваемых конкретному директору, максимальным пределом не ограничиваются.

Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности директоров, не допускается.

Управление образование устанавливает ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю без оценочных листов:

- за выслугу лет

- за наличие квалификационной категории

- за учёную степень или почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный», наличие нагрудного значка «Отличник».

### **3. Оказание материальной помощи директору МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой.**

Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей (родители, дети, супруг(супруга));

- тяжёлой болезнью работника в размере 3000 рублей;

Выплата материальной помощи директору производится по письменному заявлению работника и на основании приказа начальника управления образования.

### **4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности директора МБОУ СОШ №4 имени Ж.Макаевой.**

В случае несогласия директора с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в 3-дневный срок после ознакомления с выпиской из протокола заседания Комиссии.

Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

В присутствии директора, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

Оценка данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Ж.Макаевой города Кропоткин муниципального образования Кавказский район.

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

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

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

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

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

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время,

когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

Длительный отпуск может быть разделен на части.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты;

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

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

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае

заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

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

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

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель социальный педагог педагог-психолог	учитель; социальный педагог; педагог-психолог.

**ПРОТОКОЛ**  
**общего собрания работников**  
**МБОУ СОШ № 4 им. Ж. Макеевой г. Кропоткин**

«30» августа 2022 года

№ 12

Председатель: Горобец В.Г.

Секретарь: Воропаева О.Г.

Всего численность работников 35 человек.

(в т.ч. членов профсоюза – 30 чел.)

Присутствовали 35 человек.

(в т.ч. членов профсоюза – 30 чел.)

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Подведение итогов выполнения мероприятий коллективного договора 2019-2022 годы.
2. О принятии коллективного договора на 2022 – 2025 годы.
3. Об утверждении:

- Правил внутреннего трудового распорядка;

- Положения об оплате труда.

**Слушали:**

По первому вопросу Борисову Т.Г., председателя профкома, учителя иностранных языков: «Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2019-2022 годы признать удовлетворительной (отчет прилагается)».

По второму вопросу Борисову Т.Г.: «Работа по подписанию нового коллективного договора велась систематически. В феврале месяце согласно приказу по школе была создана комиссия в составе Воропаевой О.Г., Мухарлямовой И.Н., Боголюбовой Ю.В.. Комиссия изучила все предложения и рекомендации коллектива. Было проведено два заседания согласительной комиссии. В результате стороны пришли к соглашению. Спорных вопросов нет. Коллективный договор был представлен коллективу для ознакомления (срок 1 месяц). С текстом коллективного договора и приложениями к нему можно было ознакомиться в библиотеке школы. Никаких замечаний не поступало.»

По третьему вопросу Борисову Т.Г.: «утверждение Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда».

**Голосовали:**

«за» - 35 чел.,

«против» - нет,

«воздержались» - нет.

**Решили:**

Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2019-2022 года признать «удовлетворительной».

Принять коллективный договор на 2022–2025 годы.

Утвердить:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда.

Председатель:

В.Г. Горобец

Секретарь:

О.Г. Воропаева