

Директор МБОУ СОШ №18

А.В. Черняк

(подпись)

Ф.И.О.)

«23» октября 2020 г.

Печать



Председатель профсоюзного комитета

Д.А. Кудинова

(подпись)

Ф.И.О.)

«23» октября 2020 г.

Печать



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 18 муниципального**  
**образования Темрюкский район**

**на 2020- 2023 годы**

Принят на общем собрании работников.  
Протокол от 23 октября № 5

*10/2020*

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края  
« Центр занятости населения Темрюкского района »

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата *29.10.2020* № *88-С*

*И.И. Селевко*  
наименование должности, фамилия, Ф.И.О.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее МБОУ СОШ № 18).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 18 - Черняк Анжела Викторовна (далее – работодатель);

работники МБОУ СОШ №18 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)-Кудинова Дарья Анатольевна.

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 МБОУ СОШ №18, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

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

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

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

1.8. Регистрация коллективного договора МБОУ СОШ № 18 в центре занятости населения осуществляется после его правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Руководитель МБОУ СОШ №18, 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 3 для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

### **III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ежемесячно в размере 1000 рублей в первый год работы;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам ежемесячно в размере 3000,00 рублей в течение первых двух лет работы.

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.1.3. Для женщин работающих в МБОУ СОШ №18 (расположенной в сельской местности), устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

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

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

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

4.1.6. В МБОУ СОШ №18 учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

---

<sup>1</sup> Статья 263.1 Трудового Кодекса РФ

классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

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

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

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

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

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

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

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

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (56 календарных дней).

Остальным работникам МБОУ СОШ № 18 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 МБОУ СОШ № 18 за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

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

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

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

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.

4.1.24. 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 № 6)

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Директор МБОУ СОШ № 18 обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

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

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

- рождения внуков – до 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 2 календарных дней;

- членам профкома – от 2 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дней;

4.2.2. Работникам МБОУ СОШ № 18 предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности (3 календарных дня)

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

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -(от 3 календарных дней);

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края -(от 3 календарных дней);

4.2.3. Директор МБОУ СОШ № 18 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. Директор МБОУ СОШ № 18, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

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

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.

Днями выплаты заработной платы являются:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 9 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (может являться приложением к коллективному договору).

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3), разработанного на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

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

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

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере 3000 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.

5.2. Доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются в абсолютном выражении за счет фонда оплаты труда.

5.2.2. С 1 сентября текущего года в целях привлечения педагогических работников в систему образования Краснодарского края, являющихся выпускниками образовательной среднего профессионального или высшего образования в возрасте

до 35 лет, трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края, (далее – молодой педагог). Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога и подлежит включению в локальный акт муниципальной образовательной организации, устанавливающий систему оплаты труда, а также в форму расчетного листка с наименованием «доплата молодому педагогу в три тысячи рублей». Выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа)

5.2.3. 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.

5.2.4. Доплаты за выполнение работниками МБОУ СОШ №18 дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

5.2.6. 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.

5.2.7. 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.

5.2.8. 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 № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.2.9. 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.

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

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

5.2.12. 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.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. 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 МБОУ СОШ №18 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.

5.3.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 3).

5.4. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере 6000,00 рублей пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.7. 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, болезни, смерти, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета в соответствии с районным положением.

Частично компенсировать затраченные средства работникам – членам Профсоюза за санаторно-курортное лечение.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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.

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

7.1.3. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 4)

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

7.1.5. 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 (или) опасными условиями труда, проведение обязательных

медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

7.1.8. 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.

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

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

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

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

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 2000,00 рублей.

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

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.3. Работник МБОУ СОШ №18 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. Директор МБОУ СОШ №18 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:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение №1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 18

 Д.А. Кудинова  
«23» октября 2020 года



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 18

 А.В. Черняк  
«23» октября 2020 года



### 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора,

объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

Работник МБОУ СОШ №18 вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

отказом работника МБОУ СОШ №18 от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

признанием работника МБОУ СОШ №18 полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

призывом работника МБОУ СОШ №18 на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника МБОУ СОШ №18, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника МБОУ СОШ №18 от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МБОУ СОШ №18 работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ №18 работники предупреждаются

работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников МБОУ СОШ №18 принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **1. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник МБОУ СОШ №18 имеет право на:

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

2.2. Работники МБОУ СОШ №18 обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам МБОУ СОШ №18 работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников МБОУ СОШ №18 оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:  
24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 9 отработанного месяца;
- способствовать работникам МБОУ СОШ №18 в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим работы МБОУ СОШ № 18 определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

В МБОУ СОШ № 18 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье для педагогов, работающих по базисному учебному плану с 2006 года в рамках пред профильного и профильного обучения. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ).

Для сторожей устанавливается сменный график работы: с суммированным учетом рабочего времени и предоставлением выходных дней по скользящему графику, с учетным периодом год.

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

4.2. График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

4.3. Рабочее время педагогических работников МБОУ СОШ № 18 определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.

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

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

4.4. Администрация МБОУ СОШ № 18 предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка до 18 часов и имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

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

4.6. Учебная нагрузка МБОУ СОШ № 18 на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору на следующий учебный год.

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

4.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и

приёма пищи, порядок и места отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.

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

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

4.9. Администрация МБОУ СОШ № 18 привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается 30 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

4.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников МБОУ СОШ № 18. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ № 18 привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

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

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

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

4.13. Педагогическим и другим работникам МБОУ СОШ № 18 запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);  
б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;

в) удалять обучающихся с уроком (занятий) без предварительного уведомления администрации Школы;

г) курить на территории школы.

4.14. Администрации МБОУ СОШ № 18 запрещается:

а) привлекать учащихся без их согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

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

4.16. По заявлению работника МБОУ СОШ №18 работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

Работник МБОУ СОШ №18 имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник МБОУ СОШ №18 свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день.

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников МБОУ СОШ №18. Если работник МБОУ СОШ №18 по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией МБОУ СОШ № 18 с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного

профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения. Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью один день за каждые 30 уроков, данные в порядке замещения, предоставляются в ближайший каникулярный период.

4.18. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией МБОУ СОШ № 18. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставлять в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

При увольнении работнику МБОУ СОШ №18 выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## 5. Поощрения

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;

5.2. Поощрения применяются администрацией МБОУ СОШ № 18. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

5.3. За особые трудовые заслуги работники МБОУ СОШ № 18 представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

5.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника МБОУ СОШ № 18.

5.5. Работникам МБОУ СОШ № 18, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

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

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация МБОУ СОШ № 18 налагает следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором МБОУ СОШ № 18. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

6.3. До наложения взыскания о нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией МБОУ СОШ № 18 непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МБОУ СОШ № 18 норм профессионального поведения и/или Устава МБОУ СОШ № 18 может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника МБОУ СОШ № 18.

6.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.6. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику МБОУ СОШ № 18, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих со дня его издания. Приказ доводится до сведения работников МБОУ СОШ № 18 в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

6.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника МБОУ СОШ № 18 не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация МБОУ СОШ № 18 по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание

до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Приложение № 2  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
Кудинова Д.А.   
«23» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ №18  
Черняк А.В.  
«23» октября 2020 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,  
имеющих право на дополнительный отпуск  
по условиям трудового договора (ст.117, 119 ТК РФ)**

№ п/п	Должность	Причина	Кол-во календарных дней
12	Директор	Ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)	7

Приложение № 3  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
Кудинова Д.А. \_\_\_\_\_  
«23» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ №18  
Черняк А.В. \_\_\_\_\_  
«23» октября 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**(о доплатах и надбавках)**

МБОУ СОШ № 18 муниципального образования  
Темрюкский район Краснодарского края.

**1. Общая часть**

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

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора, повышением эффективности использования средств, направленных из краевого бюджета на

реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

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

Финансирование оплаты труда в МБОУ СОШ № 18 осуществляется за счет следующих источников финансирования:

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

## **2. Состав Фонда оплаты труда**

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 18 определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ. Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 18 определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ. Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 18 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (далее – Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 приложения к Приказу Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075):

$ФОТ = ФОТ_{п} + ФОТ_{пр}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

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

МБОУ СОШ № 18 устанавливает самостоятельно соотношение размера доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, к общему объему фонда оплаты труда, в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$ , где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

классное руководство;

организация работы с учащимися;

проверка письменных работ (тетради);

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебной мастерской);

руководство методическими объединениями;

организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;

предпрофильная подготовка учащихся;

профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);

организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства, подвоз учащихся);

организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;

организация и руководство научно-методическим обществом «Умники и умницы»;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с одаренными учащимися; с учащимися с низкой мотивацией к обучению.

организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конкурсная и экскурсионная работа с учащимися;

введение федерального государственного образовательного стандарта начального общего, основного общего, среднего общего образования и др.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя не менее 15% общего фонда оплаты труда.

На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части и дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется школой самостоятельно.

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 и стимулирующей части :

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{прс}$ , где:

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

$ФОТ_{пр(б)}$  – базовая часть  $ФОТ_{пр}$ ;

$ФОТ_{прс}$  – стимулирующая часть  $ФОТ_{пр}$ .

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

Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, так называемые «внебюджетные средства»- определяется настоящим положением и распространяется на всех работников учреждения в пределах реально поступающих внебюджетных средств и утвержденной сметы расходов по видам внебюджетной деятельности.

### **3.Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.**

Директор МБОУ СОШ № 18 с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда школы в соотношении:

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

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

Соотношение может быть изменено школой самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Штатное расписание делится на группы:

- педагогического персонала (педагогические работники, осуществляющие учебный процесс и не ведущие учебные занятия);
- административно-управленческую;
- учебно-вспомогательную;
- младшего обслуживающего персонала.

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

Оклад работника:  $O = \text{Окл}$ , где

$O$  – оклад педагогического работника,

Окл – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням,

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

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

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

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./учеников в 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 применять коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы,

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

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

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

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г (от 1,0 до 2,0), а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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 расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется на основании тарификации. Тарификация

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

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

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

Оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$O_p = O_{срп} \times K$ , где:

$O_p$  – оклад руководителя общеобразовательного учреждения.

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат).

Расчетный средний оклад педагогических работников МБОУ СОШ № 18, осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления суммы окладов (без доплат, надбавок, компенсационных выплат), исчисленных исходя из стоимости педагогической услуги, на численность педагогических работников (физических лиц) по состоянию на момент проведения тарификации. Педагогические работники, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

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

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

Расчет базовой заработной платы директору МБОУ СОШ № 18 производится дважды в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Учредитель МБОУ СОШ № 18 (орган местного самоуправления) за наличие квалификационной категории и другие доплаты устанавливает за счет централизованного фонда стимулирования руководителей школы. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

Оклады заместителя руководителя и заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70–90% от оклада руководителя (без доплат и надбавок):

$O_{рз} = O_p \times П$ , где:

$O_{рз}$  – оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения,

Ор – оклад руководителя общеобразовательного учреждения,

П - 70-90% от оклада руководителя.

Оплата труда педагогического персонала МБОУ СОШ № 18, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ СОШ № 18, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором МБОУ СОШ № 18 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад работника.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда МБОУ СОШ № 18.

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

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

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

Оплата труда работников МБОУ СОШ № 18 производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ № 18, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, и в размерах, установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Приказе Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, требуется письменное согласие работника.

#### **4. Система стимулирующих и компенсационных выплат.**

Директор МБОУ СОШ № 18 в пределах средств, направленных на оплату труда, устанавливает различные системы стимулирующих и компенсационных выплат с учетом мнения представительного органа работников (Советом Учреждения) школы и профсоюзной организации.

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам школы включает в себя:

##### **4.1. Компенсационные выплаты (приложение №1)**

Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике);
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный учитель Тамани». (приложение № 2)

При наличии нескольких наград и отличий доплата производится по одному из отличий или наград.

Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 18 (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, который устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 18, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы:

-для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %

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

#### **4.3. Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя (приложение №3).**

Доплаты устанавливаются МБОУ СОШ № 18 самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются в размере 4000 рублей.

Выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью

14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

#### **4.4. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложения № 3,4,5).**

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей. Доплаты устанавливаются МБОУ СОШ № 18 самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

#### **4.5. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии). (приложение № 5)**

Поощрительные выплаты производятся педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (не менее 20%), административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

При премировании используются следующие критерии оценки:

- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- успешное выполнение плановых показателей;
- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- активное участие в общественной жизни коллектива;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по

другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы.

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

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

б) отменены в случае:

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

Администрация МБОУ СОШ № 18 имеет право дополнять и изменять отдельные разделы данного документа, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБОУ СОШ № 18, утверждается директором и вводится в действие приказом по МБОУ СОШ № 18.

#### **4.6. Единовременная материальная помощь.**

Материальная помощь (единовременная) – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику МБОУ СОШ № 18 по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда).

Решение о выплате единовременной материальной помощи принимается Советом Учреждения и профсоюзным комитетом. Выплата производится по приказу директора школы.

#### **4.7. Система стимулирующих и компенсационных выплат.**

В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы МБОУ СОШ № 18, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 18.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 18. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 18 устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБОУ СОШ № 18 (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

В целях поддержки деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, мотивации классных руководителей, повышения эффективности воспитательной работы и социализации обучающихся дополнительно к установленным выплатам за выполнение функции классного руководителя, осуществляется ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее - вознаграждение).

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в образовательной организации имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе. Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 18.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе МБОУ СОШ № 18. Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

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

Выплата вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

Выплата вознаграждения педагогическим работникам будет производиться с 1 сентября 2020 года ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим пунктом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

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

Перечень отдельных категорий работников школы:

1. Учителя.
2. Другие педагогические работники МБОУ СОШ № 18 (педагог-организатор производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности).

Обслуживающий персонал (вахтер, водитель, дворник, кухонный рабочий, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

## Приложение № 1 к Положению об оплате труда

### 1. Перечень и размеры компенсационных доплат

№ п/п	Перечень	Размер, в % от оклада
1.1	За работу в ночное время.	35% за каждый час работы в ночное время
1.2	За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст.153 ТК РФ

1.4	За совмещение профессий (должностей).	По соглашению сторон ТК с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК)
1.5	За расширение зон обслуживания.	По соглашению сторон ТК с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК)
1.6	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон ТК с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК)
1.7	Специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике).	25%
1.8	За сверхурочную работу.	В соответствии со статьей 152 ТК РФ
1.9	Дворнику за уборку дворовых туалетов с применением хлора и за работу, связанную с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведение их дезинфекции.	4%
1.10	За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии.	20%

## Приложение № 2 к Положению об оплате труда

**2.Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, имеющим учёную степень, почетное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:**

№ п/п	Виды доплат	Повышающий коэффициент	Периодичность
<i><b>Педагогические работники</b></i>			
1.	За ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»,	0,075 к окладу, ставке заработной платы	Ежемесячно

	«Народный», «Почетный учитель Тамани»		
--	---------------------------------------	--	--

**Приложение № 3  
к Положению об оплате труда**

**3. Доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды доплат</b>	<b>Размер к базовому окладу (%)</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сумма доплат в руб.</b>
1.	Учителям за проверку тетрадей: - в 1-4 классах (русский язык, математика)		$З_{Пдр} = СТП * \text{кол-во уч-ся} * \text{кол-во час.} * 4 \text{ нед.} * \text{коэф. квалиф.} * 20\%$	

2.	Учителям за проверку письменных работ в 5-11 классах: - по русскому языку и литературе -по практикуму по русскому языку		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*коэф.квалиф.*25\%$	
	- по математике - по практикуму по математике		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*коэф.квалиф.*20\%$	
	- по иностранному языку		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*коэф.квалиф.*10\%$	
	- по химии, физике		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*коэф.квалиф.*15\%$	
	- биологии. Природоведению, истории, географии, обществознанию		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*10\%$	
3.	За организацию инновационной деятельности: работы с одаренными детьми		Ежемесячно	1500
4.	Учителям за заведование учебными кабинетами (лабораториями).		С использованием мультимедийного оборудования	400,00
			Без использования мультимедийного оборудования	200,00
5.	Учителям за заведование учебными мастерскими		Ежемесячно	800,00
6.	Учителям за руководство: - методическими объединениями - цикловыми предметными комиссиями		Ежемесячно	1 000,00 600,00
7.	Учителям за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию (участие в муниципальных, краевых спортивных мероприятиях).		Ежемесячно	2000,00
8.	Учителям за заведование учебно-опытным участком		1,4 четверть, лето.	800,00
9.	Учителям, осуществляющим экспериментальную предпрофильную подготовку учащихся 9-11 классов		$3\text{Пдр}=\text{СТП}*\text{кол-во уч-ся}*\text{кол-во час.}*4\text{нед.}*коэф.квалиф.*15\%$	
10.	За организацию военно-патриотической и работы с допризывной молодежью, сдачу отчетности.		Ежемесячно	3 000,00
11.	Учителям физической культуры за работу по			

	профилактике наркомании и активизацию спортивно-массовой работы (пропорционально отработанного времени, но не более 2000 рублей) (проведение общешкольных мероприятий) -педагогу-психологу		Согласно утвержденного плана.  Индивидуальная работа с учащимися группы риска, тестирования, мониторинги.	2 000,00  1 000,00
12.	За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс			
13.	-информационно-коммуникативных технологий		Внесение информации в Сетевой город.	2000
14.	- обслуживание компьютерной техники		Ежемесячно	2000
15.	- обслуживание локальных сетей и серверного оборудования		Обновление программного обеспечения.	2000
16.	За организацию работы спортклуба и сдачу отчетности.		Ежемесячно	800,00
17.	За организацию работы с молодыми специалистами (наставничество)		Ежемесячно В течение одного учебного года	1 000,00
18.	Молодому специалисту ( до 3-х лет) при наличии финансовых средств		Ежемесячно	3 000,00
19.	За ведение внеурочной работы (организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов и конференций, клубной работы и экскурсионной работы с учащимися).		Оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся по состоянию на 1 сентября, 1 января $Двн = Стп * Ук * Ч$ , где <b>Двн</b> – доплата за внеурочную деятельность; <b>Стп</b> – Стоимость педагогической услуги; <b>Ук</b> – количество учащихся в классе (группе); <b>Ч</b> – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС	

			(до 10 недельных часов).	
20.	Доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися		Работнику, на которого возложена функция классного руководителя, доплата устанавливается из расчета 4000,00 руб. в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более, с наполняемостью менее 14 человек – размер доплаты уменьшается пропорционально количеству обучающихся в данном классе; Устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. Ежемесячно	По 4000,00
21.	За организацию работы по противопожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, организацию мероприятий по ГО и ЧС		Ежемесячно	1 500,00
22.	За организацию методической работы (НОУ)		Ежемесячно	1 000,00
23.	За организацию работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составление базы данных		Ежемесячно	1 000,00
24.	За организацию работы с документами пенсионного фонда и работу информационного центра		Ежемесячно	1 000,00
25.	За организацию работы по аттестации педагогических работников		Ежемесячно	3000
26.	За подготовку и проведение тарификации.		На 1 сентября На 1 января	5 000,00
27.	Статистическая сдача отчетности в вышестоящие организации		Ежемесячно	2 000,00

28.	За организацию работы по охране труда работников: -ответственному по охране труда		Ежемесячно	2 000,00
29.	За организацию правового обучения работников		Ежемесячно	2 000,00
30.	За организацию работы по охране прав несовершеннолетних		Ежемесячно	2 000,00
31.	За ведение работы по мобилизационной подготовке и бронированию граждан, пребывающих в запасе		Ежемесячно	1 000,00
32.	За интенсивный режим работы		Ежемесячно	3000,00
33.	За организацию контроля горячего питания учителей и учащихся школы, сдачу отчетности, ведомостей по питанию, выдача квитанций в вышестоящие организации.		Ежемесячно	2 000,00
34.	За организацию и проведение учебно-методической работы с педагогами		Ежемесячно	3000,00
35.	За работу муниципальными тьютерами		Ежемесячно	По 1000,00
36.	За организацию и обучению проектной деятельности учащихся		Ежемесячно	2000
37.	За сдачу отчетности по кадрам в вышестоящие организации		Ежемесячно	3000
38.	Ведение базы данных ЕГИССО		Ежемесячно	2000
39.	Ведение базы данных ФРДО и предоставление отчетности		Ежемесячно	2000

Выплаты за проверку тетрадей устанавливаются в зависимости от количества обучающихся, сложности и объема работ.

Доплаты, установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены на 10% на период действия взыскания в случае:

- ухудшения качества работы, неисполнение функциональных обязанностей;
- уменьшения объема работ, обусловленных данной доплатой;

в) отменены в случае:

- снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

**Приложение № 4  
к Положению об оплате труда**

**Доплаты АУП, УВП, МОП, прочего пед.персонала за счет  
стимулирующего фонда оплаты труда**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды доплат</b>	<b>Размер к базовому окладу (%)</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сумма доплат в руб.</b>
<b>1.</b>	За работу с опекаемыми детьми		Ежемесячно	2 000,00
<b>2.</b>	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков - заместитель директора по ВР		Ежемесячно	2 000, 00
	- педагог-психолог			1 000,00
<b>3.</b>	За работу с опекаемыми детьми		Ежемесячно	2 000,00
<b>4.</b>	За организацию работы по профилактике наркомании среди подростков - заместитель директора по ВР		Ежемесячно	2 000, 00
	- педагог-психолог		Ежемесячно	1 000,00
	- решение социальных вопросов		Ежемесячно	300,00
<b>5.</b>	Заместителю директора школы по УВР за организацию - дистанционного обучения - итоговой аттестации обучающихся - работы в экспериментальном режиме		Ежемесячно	1500,00 4 000,00 2 000,00
<b>6.</b>	Уборщикам служебных помещений	По 50% от		

	за ежемесячные генеральные уборки.	базового оклада.	Ежемесячно	
7.	Сторожу-вахтеру за интенсивный режим работы в две учебные смены		Ежемесячно	1 600,00
8.	Заместителю директора школы по УВР за организацию, проведение, мониторинг и сдачу отчетности по Всероссийским проверочным работам и независимой оценке качества образования		ежемесячно	2000
9.	Сторожам за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ; контроль за пультами быстрого реагирования: - видеонаблюдение, - стрелец-мониторинг, - тревожная кнопка, - дублирующий щит газовой котельной.		Ежемесячно	По 1 600,00
10.	Заместителю директора по АХЧ за разъездной характер работы в связи со сдачей отчетности и заявок в различные организации		Ежемесячно	2 000,00
11.	Дворнику школы за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ), превышение норм убираемой площади.	По 40% от базового оклада.	Ежемесячно	
12.	Рабочему по комплексному обслуживанию зданий за работы на территории школы, не входящие в должностные обязанности.	50% от базового оклада.	Ежемесячно	
13.	Рабочим по комплексному обслуживанию зданий - за проведение аварийных ремонтных работ, оформительских работ рекреаций		Ежемесячно	1500
14.	За организацию работы по охране труда работников и учащихся		Ежемесячно	2 000,00
15.	За сдачу отчетности по контрактам, руководство комиссией по приемке товара		Ежемесячно	3000

**П  
рило  
жение  
№ 5  
к  
Поло  
жению  
об  
оплат  
е  
труда**

#### 5. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

№ п/п	Основание для премирования	Периодичность	Размер
	<i>Педагогические работники, АУП, УВП</i>		
5.1.	Динамика учебных достижений обучающихся (результаты ЕГЭ, ОГЭ за один класс):	1 раз в год	

5.1.1.	-выше районного уровня		1000
5.1.2.	- выше краевого уровня		2000
<b>5.2.</b>	<b>Высокие результаты ГИА учащихся 9,11 классов. (За одного учащегося):</b>	<b>Один раз в год</b>	
5.2.1.	- в 9 классах за оценку «5» по предмету ОГЭ		2000
5.2.2.	- в 11 классах		
5.2.3.	за 85-99 баллов		3000
5.2.4.	За 100 баллов		5000
<b>5.3</b>	<b>Организация проведения Всероссийской олимпиады школьников и прочих олимпиад и конкурсов</b>	<b>По плану проведения</b>	
5.3.1.	-на школьном уровне		500
5.3.2.	-на районном уровне		800
<b>5.4.</b>	<b>Проверка работ учащихся в рамках Всероссийской олимпиады школьников и прочих олимпиад и конкурсов</b>	<b>По плану проведения</b>	
5.4.1.	-на районном уровне		1000
5.4.2.	-на школьном уровне		500
<b>5.5.</b>	<b>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, определяемых ежегодными приказами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края, муниципальным Управлением образования (за одного учащегося):</b>	<b>Ежемесячно</b>	
5.5.1.	<i>Победитель муниципального этапа</i>		1000
5.5.2.	<i>Призёр муниципального этапа</i>		800
5.5.3.	<i>Победитель зонального этапа</i>		1500
5.5.4.	<i>Призёр зонального этапа</i>		1000
5.5.5.	<i>Победитель краевого этапа</i>		1800
5.5.6.	<i>Призёр краевого этапа</i>		1500
5.5.7.	<i>Победитель российского этапа</i>		2000
5.5.8.	<i>Призёр российского этапа</i>		1800
<b>5.6.</b>	<b>Подготовка и защита проектов по предмету (за один проект)</b>		<b>500</b>
<b>5.7.</b>	<b>Активное участие учащихся в дистанционных акциях</b>		<b>500</b>
<b>5.8.</b>	<b>Участие обучающихся в независимых сертификационных олимпиадах, конкурсах и прочих мероприятиях в сети Интернет. <i>Победители и призёры (за одного учащегося)</i></b>	<b>Ежемесячно</b>	<b>300</b>
<b>5.9.</b>	<b>Спортивные соревнования, организуемые по приказу Управления образованием (при наличии призовых мест на муниципальном и краевом уровне):</b>	<b>По факту проведения</b>	
5.9.1.	I место		1500
5.9.2.	II место		1000
5.9.3.	III место		500
<b>5.10.</b>	<b>Выполнений заданий по поручению руководства школы особой важности и сложности (оформительские работы, командировки вне графика, устранение технических неполадок)</b>	<b>Ежемесячно</b>	<b>1000 2000 3000</b>
<b>5.11.</b>	<b>Учителям за своевременную сдачу отчетности в выпускных классах (по количеству учащихся,</b>	<b>Ежемесячно</b>	

	<b>выбравших предмет для сдачи на экзаменах):</b>		
5.11.1.	-75-100%		1000
5.11.2.	-50-75%		700
5.11.3.	-25-50%		500
5.11.4.	-0-25%		300
<b>5.12.</b>	<b>За качественное оформление документов государственного образца (аттестатов)</b>	<b>1 раз в год</b>	<b>1 док.- 50 руб.</b>
<b>5.13.</b>	<b>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов</b>	<b>ежемесячно</b>	<b>1000,00 500,00</b>
<b>5.14.</b>	<b>Проведение уроков высокого качества на районных семинарах и МО, мастер-классы</b>	<b>По факту проведения</b>	<b>1000,00</b>
<b>5.15.</b>	<b>Подготовка и проведение предметных недель, внеклассных мероприятий на высоком уровне (общешкольные мероприятия)</b>	<b>Согласно плану работы школы</b>	<b>500,00</b>
<b>5.16.</b>	<b>Применение на уроках информационных технологий, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (открытые уроки)</b>	<b>По факту проведения</b>	<b>500,00</b>
<b>5.17.</b>	<b>Участие педагогов в профессиональных конкурсах (Учитель Тамани, ПНПО), методической работе, методических объединениях, педагогических выставках:</b>	<b>Ежемесячно</b>	
5.17.1.	- школьных		500
5.17.2.	- районных		800,00
5.17.3.	- краевых		1000,00
5.17.4.	- ПНПО (выступление на краевом уровне)		3000,00
<b>5.18.</b>	<b>Участие в конкурсе Учитель Тамани:</b>		
5.18.1.	-Победитель зонального этапа		1500,00
5.18.2.	-Участник зонального этапа		1000,00
5.18.3.	-Победитель муниципального этапа		1500,00
5.18.4.	-Участник муниципального этапа		1000,00
<b>5.19.</b>	<b>Сопровождение учащихся на олимпиады, конкурсы, соревнования (в выходной день-двойная оплата):</b>		
5.19.1.	-по району		500,00
5.19.2.	-по краю		1000,00
<b>5.20.</b>	<b>Организация и проведение мероприятий на высоком уровне:</b>	<b>Ежемесячно</b>	
5.20.1.	1 сентября		1000,00
5.20.2.	Вечер встречи выпускников		1500,00
5.20.3.	Последний звонок		1000,00
	Выпускной:		
5.20.4.	-Начальная школа		500,00
5.20.5.	-9 класс		1000,00
5.20.6.	-11 класс		1500,00
<b>5.21.</b>	<b>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей:</b>	<b>Ежемесячно</b>	
5.21.1.	Школьных		1000,00
5.21.2.	Районных		1500,00
<b>5.22.</b>	<b>Участие в работе районных комиссий</b>	<b>По факту</b>	<b>1000,00</b>

		<b>участия</b>	
<b>5.23.</b>	<b>Оформление книг выдачи аттестатов, свидетельств о сдаче ЕГЭ</b>	<b>1 раз в год</b>	<b>1000,00</b>
<b>5.24.</b>	<b>За сложность и напряженность выполняемой работы (сверхурочная):</b>	<b>2 раза в год</b>	
5.24.1.	- проведение динамической паузы		1000
5.24.2.	- более двух «окон» в расписании уроков		1000
<b>5.25.</b>	<b>За работу в летнем оздоровительном лагере</b>		
5.25.1.	- руководителю лагеря	Один поток	5000,00
5.25.2.	- воспитателям	Один поток	2000,00
5.25.3.	- подготовка документов лагеря	Один поток	3000,00
<b>5.26.</b>	<b>За проведение подворового обхода по переписи детей, подлежащих обучению (за один участок)</b>	<b>2 раза в год</b>	<b>1000,00</b>
<b>5.27.</b>	<b>Уровень предоставляемого содержания образования.</b>	<b>Ежемесячно</b>	
	-наличие учащихся, обучающихся по программам углубленного изучения предмета;	Ежемесячно	500
<b>5.28.</b>	<b>Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов.</b>	Ежемесячно	
5.28.1.	-школьный уровень		700
5.28.2.	-районный уровень		800
<b>5.29.</b>	<b>Участие педагога в проверках Краевых диагностических работ и пробных экзаменах:</b>	<b>По факту проведения</b>	
5.29.1.	- за проверку тестовых работ в школе		300,00
5.29.2.	-за проверку заданий комбинированного типа в школе		500,00
5.29.3.	- за проверку тестовых работ в районе - за проверку заданий части «С» в районе		500 1000
<b>5.30.</b>	<b>За проверку пробных экзаменов в школе (за работу с одним классом)</b>	<b>По факту проведения</b>	
5.30.1.	- учителям русского языка, математики		1500
5.30.2.	- учителям обществознания, истории		1000
5.30.3.	-биологии, географии		800
5.30.4.	- учителям химии, физики, информатики, английского языка		500
<b>5.31.</b>	<b>Проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, организация школьных выставок, инструктажей по безопасности с предоставлением фото- или видео-отчётов.(за один класс)</b>	<b>Ежемесячно</b>	<b>500</b>
<b>5.32.</b>	<b>За высокую результативность труда в связи с</b>	<b>По факту</b>	

	<b>юбилеями</b>		
5.32.1.	-25, 35, 45 лет		1000
5.32.2.	- 30,40 лет		2000
5.32.3.	- 55, 65, 75 лет		3000
5.32.4.	-50, 60, 70 лет		4000
5.32.5.	-В связи с выходом на пенсию без продолжения трудовой деятельности(55,60 лет)		6000
5.32.6.	-за выслугу лет (25)		5000
<b>5.33.</b>	<b>В связи с празднованием 23 февраля, 8 марта, Дня учителя, Нового года.</b>	<b>1 раз в год</b>	<b>1000</b>
<b>5.34.</b>	<b>За выслугу лет</b>	<b>ежемесячно</b>	
5.34.1.	- от 10 – 20 лет		500
5.34.2.	- от 20 лет		1000
<b>5.35.</b>	<b>За наличие ведомственных наград учителям: «Отличник Народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»</b>	<b>Ежемесячно</b>	<b>500</b>
<b>5.36.</b>	<b>Апробация и использование разнообразных электронных ресурсов, цифровых образовательных платформ при охвате учащихся:</b>	<b>Ежемесячно</b>	
5.36.1.	-до 50 %		500
5.36.2.	-от 50% - 100%		1000
<b>5.37.</b>	<b>Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учёта.</b>	<b>Ежемесячно</b>	<b>500</b>
<b>5.36.</b>	<b>Пополнение школьного сайта новыми материалами:</b>		
5.36.1.	-Педагогическим работникам за одну методическую разработку	Ежемесячно	300
5.36.2.	-техническому специалисту	1 раз в четверть	1000
	<b>Заместители директора по УВР, ВР</b>		
5.37.	За разработку и внедрение новых эффективных методик организации и управления учебно-воспитательным процессом	Ежемесячно	1000,00
5.38.	Высокий уровень организации проведения итоговой аттестации учащихся	1 раз в год	1000,00
5.39.	Высокий уровень организации контроля и мониторинга учебно-воспитательного процесса	Ежемесячно	3000,00
5.40.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы	Ежемесячно	1000,00
5.41.	За увеличение объёма информационно-разъяснительной работы по ГИА. (протоколы классных часов и родительских собраний)	Ежемесячно	500
5.42.	За ведение протоколов педсовета	Ежемесячно	500,00
5.43.	За ведение протоколов Совета школы	Ежемесячно	500,00
5.44.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1 раз в квартал	1000,00
5.45.	Обобщение и внедрение в работу коллектива передового педагогического опыта	1 раз в квартал	1000,00
	<b>Учитель-догепед, учитель-дефектолог, педагог-</b>		

<b>психолог</b>			
5.46.	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса (дети с ОВЗ).	По итогам повторного заключения ПМПК	500
5.47.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1 раз в четверть	1500,00
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>			
5.48.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школ и на территории школьного двора	1 раз в квартал	1000,00
5.49.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда (отсутствие предписаний)	1 раз в квартал	1000,00
5.50.	Высокое качество проведения ремонтных работ	2 раза в год 1 раз в квартал	2000,00 1000,00
5.51.	Своевременную сдачу отчетности в бухгалтерию	Ежемесячно	500,00
5.52.	Обеспечение сохранности материальных ценностей и высокий уровень ведения их учета	1 раз в квартал	1000,00
<b>Библиотекарь</b>			
5.53.	Высокая читательская активность учащихся	1 раз в квартал	1000,00
5.54.	Оформление тематических выставок, высокое качество проведения библиотечных уроков	По факту проведения	500,00
<b>Делопроизводитель</b>			
5.55.	Оперативное и качественное выполнение задания по поручению руководства школы	Ежемесячно 1 раз в квартал	500,00 1000,00
<b>Младший обслуживающий персонал, УВП</b>			
5.56.	За качественное проведение генеральных уборок зданий и помещений, территории школы	Ежемесячно	500,00 1000,00
5.57.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, проведение ремонтных работ в случае ЧС.	Ежемесячно или в случае ЧС.	2000,00 1000,00
5.58.	Качественное проведение летнего ремонта	1 раз в год	До 2000,00
5.59.	Качественное проведение текущего ремонта	Ежемесячно	500,00 1000,00
<b>Преподаватель – организатор ОБЖ; ответственный за воинский учет</b>			
5.60.	Высокий уровень организации работы с допризывной молодежью	1 раз в квартал	1000,00
5.61.	Своевременное оформление и сдача документации, связанной допризывной молодежью	Ежемесячно	500,00
5.62.	Высокое качество подготовки учащихся к учебным сборам	1 раз в год	2000,00

	<b>Стимулирующие выплаты по результатам труда административному и педагогическому персоналу (премии) при переходе МБОУ СОШ № 18 на реализацию общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (дистанционное обучение).</b>		
5.63.	Эффективное ведение образовательной деятельности, качественное и бесперебойное проведение уроков в режиме –онлайн и –офлайн.	Ежемесячно	1000
5.64.	Апробация и использование разнообразных электронных ресурсов, цифровых образовательных платформ при охвате учащихся:	Ежемесячно	
5.64.1.	<i>-до 50 %</i>		500
5.64.2.	<i>-от 50% - 100%</i>		1000
5.65.	Своевременное проведение контроля знаний учащихся с использованием автоматизированных систем, проверка работ учащихся в электронном виде. За работу с одним классом:	Ежемесячно	
5.65.1.	<i>- учителям русского языка, математики, начальных классов</i>		700
5.65.2.	<i>- учителям химии, физики, обществознания, истории, биологии, географии, информатики, английского языка, кубановедения</i>		500
5.65.3.	<i>- учителям рисования, технологии</i>		300
5.66.	Качественное осуществление информационного сопровождения учащихся и родителей (законных представителей) посредством электронных ресурсов. (премирование классных руководителей)	1 раз в четверть	1000
5.67.	Регулярное консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам дистанционного обучения, наличие обратной связи с учащимися и родителями (законными представителями). (Премирование классных руководителей при отсутствии жалоб со стороны родителей (законных представителей).)	1 раз в четверть	1000
5.68.	Участие обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, определяемых ежегодными приказами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, муниципальным Управлением образования (за одного учащегося):	Ежемесячно	
5.68.1.	<i>Победитель муниципального этапа</i>		1000
5.68.2.	<i>Призёр муниципального этапа</i>		800
5.68.3.	<i>Победитель зонального этапа</i>		1500
5.68.4.	<i>Призёр зонального этапа</i>		1000
5.68.5.	<i>Победитель краевого этапа</i>		1800
5.68.6.	<i>Призёр краевого этапа</i>		1500
5.68.7.	<i>Победитель российского этапа</i>		2000
5.68.8.	<i>Призёр российского этапа</i>		18000
5.69.	Подготовка и защита проектов по предмету (за один проект)		500
5.70.	Активное участие учащихся в дистанционных акциях		500

5.71.	Участие обучающихся в независимых сертификационных олимпиадах, конкурсах и прочих мероприятиях в сети Интернет. <i>Победители и призёры (за одного учащегося)</i>	Ежемесячно	300
5.72.	Организация проведения и проверка работ участников олимпиад, конкурсов и прочих мероприятий, определяемых приказами Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края, муниципальным Управлением образования на школьном уровне	Согласно плану мероприятий	700
5.73.	Реализация воспитательной работы с использованием дистанционных технологий, проведение на высоком уровне классных часов, уроков мужества, информационных пятиминуток, инструктажей по безопасности в режиме -онлайн, -офлайн, с предоставлением фото- и видео- отчётов.(за один класс)	Ежемесячно	500
5.74.	Качественная организация и проведение в дистанционном режиме мероприятий по психологическому просвещению учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников	1 раз в четверть	1000
5.75.	Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах профилактического учёта, своевременное выявление неблагополучия. (За одного учащегося)	Ежемесячно	500
5.76.	Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьёй), состоящими на различных видах учёта.	Ежемесячно	500
5.77.	Обеспечение бесперебойного и планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий.	1 раз в четверть	1000
5.78.	Своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения.	1 раз в четверть	1000
5.79.	Реализация плана воспитательной работы в полном объёме, по всем направлениям деятельности посредством использования различных электронных и цифровых ресурсов (платформ, сайтов, социальных сетей, форумов, блогов и др.)	1 раз в четверть	1000
5.80.	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса (дети с ОВЗ).	По итогам повторного заключения ПМПК	1000
5.81.	Подготовка дидактических материалов для учащихся для организации образовательного процесса на удалённой форме обучения.	1 раз в четверть	1000
5.82.	Высокие результаты ГИА учащихся 9,11 классов. (За одного учащегося):	Один раз в год	
5.82.1.	- в 9 классах за оценку «5» по предмету ОГЭ		2000
5.82.2.	- в 11 классах		
5.82.3.	за 85-99 баллов		3000

5.82.4.	<i>За 100 баллов</i>		5000
5.83.	Пополнение школьного сайта новыми материалами:		
5.83.1.	<i>-Педагогическим работникам за одну методическую разработку</i>	Ежемесячно	300
5.83.2.	<i>-техническому специалисту</i>	1 раз в четверть	1000

Приложение № 4  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Кудинова Д.А.   
«23» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ №18

Черняк А.В.  
«23» октября 2020 г.



**СОГЛАШЕНИЕ**  
**администрации и профсоюзной организации учреждения**  
**по охране труда в МБОУ СОШ №18**

Администрация МБОУ СОШ № 18 учреждения в лице руководителя учреждения Черняк А.В. действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Кудиновой Д.А., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация МБОУ СОШ № 18 со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а так же средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

- 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.
  - 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
  - 3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
  - 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.
4. Работники учреждения обязуются:
    - 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.
    - 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.
    - 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
    - 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
    - 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
    - 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
  6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 18

 Кудинова Д.А.

«23» октября 2020 года  
года



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ № 18

 А.В. Черняк

«23» октября 2020



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,  
при которых выдаётся спецодежда, спецобувь и средства  
индивидуальной защиты согласно установленным нормам  
(Приказ Минздравсоцразвития № 290 Н от 01.06.2009г.)**

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спец. обуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год
1.	Лаборант хим. кабинета Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиновый Перчатки Очки	1 шт. 1 шт. 2 пары 1 шт.
2.	Заместитель директора по административно - хозяйственной части	Халат х/б, косынка	1 шт. 1 шт.
3.	Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания	Халат х/б Перчатки резиновые резиновая обувь	1 шт. 6 пар 1 пара
4.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки х/б Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар до износа
5.	Дворник	Халат х/б Рукавицы комбинированные	1 шт. 6 пар
6.	Библиотекарь	Халат х/б	1 шт.
7.	Учитель биологии	Халат х/б	1 шт.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,  
которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств  
(приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ).**

№	Наименование профессии.	Средства	Норма в месяц
1	Уборщик производственных и служебных помещений	МЫЛО	200г
	Учитель химии	МЫЛО	200г
	Учитель биологии	МЫЛО	200г
	Дворник	МЫЛО	200г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

 Кудинова Д.А.

«23» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ №18

 Черняк А.В.

«23» октября 2020 г.



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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 18 муниципального образования Темрюкский район.

2. Педагогические работники МБОУ СОШ № 18 муниципального образования Темрюкский район в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБОУ СОШ № 18, замещающие должности учитель, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды, фактически проработанного времени, замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность

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

5.2. Время, когда педагогический работник МБОУ СОШ № 18 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 МБОУ СОШ № 18 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 МБОУ СОШ № 18 по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБОУ СОШ № 18 за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником МБОУ СОШ № 18, 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, не менее 6 месяцев каждая.

7. Отзыв педагогического работника МБОУ СОШ № 18 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 МБОУ СОШ № 18 вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за три дня. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск в МБОУ СОШ № 18 предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником МБОУ СОШ № 18, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником МБОУ СОШ № 18, 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 МБОУ СОШ № 18 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 МБОУ СОШ № 18, 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 МБОУ СОШ № 18 предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника МБОУ СОШ № 18 в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МБОУ СОШ № 18 системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
 Кудинова Д.А.  
«23» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ №18  
 Черняк А.В.  
«23» октября 2020 г.



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

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

	<p>основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>

Пронумеровано и прошнуровано

49

( *двадцать девять* ) листов и опечатаны гербовой печатью.

Директор МБОУ СОШ № 18

*AV*  
А. В. Черняк



Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №18

*Д.А.*  
Кудинова Д.А.

