

Степура Ирина Александровна

Подписан: Степура Ирина Александровна  
DN: C=RU, OU=школа, O=МБОУ СОШ №31,  
CN=Степура Ирина Александровна,  
E=school31@tem.kubannet.ru  
Основание: Я являюсь автором этого документа  
Местоположение: место подписания  
Дата: 2022.12.22 09:46:41+03'00'  
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1

Директор МБОУ СОШ № 31

*И.А.Степура*  
И.А.Степура

(подпись)

Ф.И.О.)

2022 г.

« 10 » *ноября*  
Печать



Председатель первичной профсоюзной организации

*Л.П.Корниенко*  
Л.П.Корниенко

(подпись)

Ф.И.О.)

2022 г.

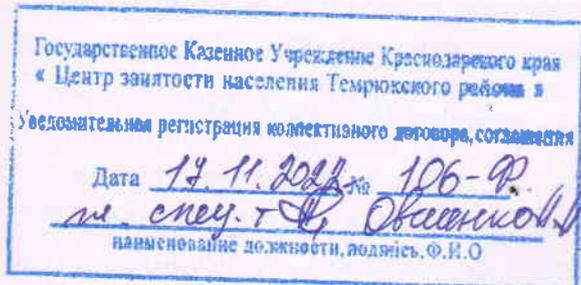


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 31 муниципального образования Темрюкский район на 2022 2025годы

Принят на общем собрании работников.

Протокол от 10.11.2022 № 1



Директор МБОУ СОШ № 31

И.А.Степура

(подпись)

Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Печать

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Л.П.Корниенко

(подпись)

Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Печать

---

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 31 муниципального образования Темрюкский район  
на 2022 2025годы*

Принят на общем собрании работников.

Протокол от \_\_\_\_\_ №\_\_\_\_

## 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 № 31 муниципального образования Темрюкский район (МБОУ СОШ № 31).

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 31 Степура Ирины Александровны (далее – работодатель);
- работники МБОУ СОШ № 31 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Корниенко Ларисы Павловны

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 31, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

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

### 2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ СОШ № 31, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБОУ СОШ № 31 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. Директор МБОУ СОШ № 31, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 31 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.<sup>1</sup>

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с

---

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

сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.<sup>2</sup>

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

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 день в месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в МБОУ СОШ № 31, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБОУ СОШ № 31 в связи с сокращением численности или штата.

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

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

---

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

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

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

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

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в МБОУ СОШ № 31 принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №12).

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

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

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

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

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

- работнику при временном замещении (свыше 25 дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения;

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

---

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

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

---

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

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в

котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

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

- педагогические работники МБОУ СОШ № 31, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники МБОУ СОШ № 31, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники МБОУ СОШ № 31, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).<sup>5</sup>

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в МБОУ СОШ № 31;

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.<sup>6</sup>

---

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

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10% от оклада 1 раз в 2 месяца
- осуществлять выплату стимулирующего характера за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесячно;
- 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 МБОУ СОШ № 31.

3.9.2. Содействуют МБОУ СОШ № 31 и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

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

#### **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 МБОУ СОШ № 31 определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 31 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и директора МБОУ СОШ № 31, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же

размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>7</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 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 № 31 учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается директором МБОУ СОШ № 31 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор 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 МБОУ СОШ № 31, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. При установлении учителям, для которых МБОУ СОШ № 31 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимущество 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.

---

<sup>7</sup> Статья 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации

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 МБОУ СОШ № 31 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

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

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы без обязательного присутствия в МБОУ СОШ № 31. 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 директора МБОУ СОШ № 31 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ № 31 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 № 4).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещен, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.19. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 31 (приложение №1) к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБОУ СОШ № 31, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

4.1.22. 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 № 11).

4.1.25. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МБОУ СОШ № 31 иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

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

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- 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 -3 календарных дня;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня

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

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.<sup>8</sup>

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников на своих рабочих местах решаются директором МБОУ СОШ № 31 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 Сбербанк.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число, окончательный расчет – 15 число

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

---

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

5.1.4. Оплата труда медицинских (при наличии), 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 МБОУ СОШ № 31.

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. (приложение № 5)

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия государственных наград 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 МБОУ СОШ № 31, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).<sup>9</sup>

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

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

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

---

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

5.1.15. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.<sup>10</sup>

5.1.16. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 31 на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

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

## 5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МБОУ СОШ № 31 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;

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на единовременное поощрение работников:

- В связи с празднованием государственных и профессиональных праздников;

- За выполнение заданий особой важности и сложности

- За оказание помощи в организации мероприятий районного и краевого уровней

- В связи с юбилеем работника (50,55,60,70 лет) и в связи с выходом на пенсию.

Решение о единовременном поощрении работников и размере выплат принимается советом школы и профсоюзным комитетом. Выплаты производятся по приказу директора школы.

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета согласно положениям, утвержденным комитетом районной профсоюзной организации.

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

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

6.2.6. Способствовать:

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

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

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

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

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

- содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.4. Стороны совместно:

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

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

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

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 8*)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

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

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

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

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

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 9,10).

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБОУ СОШ № 31 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СОШ № 31.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами

Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
  - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
  - режим рабочего времени работников в случае простоя.
- 8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников МБОУ СОШ № 31 (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 МБОУ СОШ № 31, 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 (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

- план и график работы МБОУ СОШ № 31 по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной или групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МБОУ СОШ № 31, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

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

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 МБОУ СОШ № 31 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного

договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

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



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

М.П.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

---

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №31  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

Настоящие «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский район» регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

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

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

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

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

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

работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ № 31 увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

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

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

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

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ № 31 работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за

два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в месяц свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата МБОУ СОШ № 31 с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

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

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

2.1. Работник имеет право на:

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

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, (ст. 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 работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

30 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

15 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

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

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

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст.263.1 ТК РФ).

4.2. В МБОУ СОШ № 31 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 ФГОС ООО и СОО в рамках предпрофильного и профильного обучения.

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

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

4.5. Режим работы:

Начало и окончание работы:

- для педагогических работников с 8.00 часов до 15.20 часов;

- для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с 8.00 до 17.00 часов

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

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ СОШ № 31 в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

работником.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

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

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

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 4.

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

4.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной МБОУ СОШ № 31, по соглашению сторон отпуск может быть

предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть

заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дней;

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

## **5. Поощрения**

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБОУ СОШ № 31

Согласовано

Председатель ПК МБОУ СОШ № 31

*Корниенко*  
Д.П.Корниенко  
2022 года



Утверждено

Директор МБОУ СОШ № 31

*И.А.Степура*

2022 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда, о доплатах, надбавках и премировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский  
район  
(МБОУ СОШ № 31)  
(вступает в силу с 11 ноября 2022 года)

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБОУ СОШ № 31

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 31  
\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко  
\_\_\_\_\_ 2022 года

Утверждено  
Директор МБОУ СОШ № 31  
\_\_\_\_\_ И.А.Степура  
\_\_\_\_\_ 2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда, о доплатах, надбавках и премировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский  
район  
(МБОУ СОШ № 31)  
(вступает в силу с 11 ноября 2022 года)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 1 ноября 2013 года № 2829-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 22.10.2013), 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», постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 22.07.2022г. №1192 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года №3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район», 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.

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

1. Бюджет соответствующего уровня (субъекта федерации – муниципальный)

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда**

Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации

основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = N \times H \times Д$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

N – размер соответствующего норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования) в расчете на одного обучающегося в год (с учетом соответствующего поправочного коэффициента), утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год;

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

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

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

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.

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

Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

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

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Школа 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:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс - 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 – в размере не более 30% к общему фонду оплаты труда школы.

Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (не связанного с учебным процессом) в фонде оплаты труда учреждения, утверждается в соответствии с заключенным Соглашением по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общего образования между министерством образования и науки Краснодарского края и администрацией МО Темрюкский район, а также заключенным соглашением между управлением образования администрации муниципального образования Темрюкский район и школой.

## **2.2. Расчет заработной платы директора школы.**

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

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

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

$Ор = Оп \times Кк$ , где:

Ор – оклад (должностной оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

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

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

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

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

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

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

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

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

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

На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовом договоре работника учреждения, заключаемых между руководителем учреждения и главным

распорядителем средств местного бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору».

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, в том числе за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

### **2.3. Распределение фонда оплаты труда**

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

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$ , где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляемого учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико - часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги (раздел 2.4.).

2.3.2. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя (приложение № 1 положения об оплате труда).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется школой

самостоятельно, направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

2.3.3. Педагогическим работникам в МБОУ СОШ № 31 устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере 4000 (четыре тысячи) рублей.

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

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

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

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

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

2.3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно (приложение № 2 положения об оплате труда).

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

В перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых образовательным учреждением самостоятельно, включаются следующие доплаты:

- за почетное звание (Приложение №4 положения об оплате труда);
- за квалификационную категорию.

Для педагогических работников, занятых в учебном процессе, устанавливаются доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

- для педагогических работников, имеющих вторую категорию – 5 %;
- для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %;
- для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 20 %.

2.3.5. 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, выплат компенсационного характера и стимулирующей части :

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающего коэффициента (Кпк), включающего размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются школой самостоятельно.

На стимулирующую часть направляется не менее 10 % общего ФОТпр. Конкретный размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Решение о введении соответствующих норм принимается школой с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.3.6. 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 объемов поступающих внебюджетных средств и утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности школы.

2.3.7. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники учреждений, на ко-

торых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

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

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

## 2.4. Определение стоимости педагогической услуги

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

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{ДВ}) \times 245$$

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

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

$a_1$  – количество учащихся в первых классах;

$a_2$  – количество учащихся во вторых классах;

$a_3$  – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

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

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

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,80- 1, учитывающий сложность и приоритетность предмета, увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому). Конкретная величина коэффициента определяется школой самостоятельно.

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

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

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

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

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,15-2,20, учитывающий нормативное снижение

наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 15-20%. Указанный коэффициент может быть определен школой самостоятельно с учетом фактических условий.

При наличии в школе лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15%. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

## 2.5. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами.

2.5.1. Директор школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание.

Штатное расписание делится на группы:

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

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

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

$Оп = Стп \times Н \times Уп \times К \times П \times Г + Дк$ , где:

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

При определении оклада (должностного оклада) учителей по предметам может учитываться деление классов на группы:

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

- при организации профильного обучения может осуществляться деление классов на группы при преподавании профильных предметов и элективных учебных предметов.

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

Конкретное значение коэффициента  $\Gamma$  устанавливается школой самостоятельно.

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

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

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

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, принятого на работу до начала учебного года (1 сентября), педагогического работника (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = O_{\text{м}} \times K_{\text{пк}} + D_{\text{к}}, \text{ где}$$

$O_{\text{п}}$  - оклад педагогического работника;

$O_{\text{м}}$  - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

$K_{\text{пк}}$  - повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

$D_{\text{к}}$  - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе, в состав которого включен данный ребенок, обучающийся на

дому. При расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%, а индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

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.

#### 2.5.3. Расчет заработной платы заместителей директора.

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

Оклад (должностной оклад) заместителя директора определяется по формуле:

$O_{зр} = O_{р} \times II$ , где:

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

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

II - процент от оклада (должностного оклада) руководителя».

2.5.4. Выплаты компенсационного характера директору, заместителю директора, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплата в размере 25% специалистам, работающим в сельской местности, выплаты за работу в особых условиях, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации».

2.5.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

2.5.6. Оплата труда педагогического персонала, 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, 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 школы 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 школы, в которых они работают.

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 общепрофессиональных 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 школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

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

2.5.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым

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

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

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором школы по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

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

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

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

## **2.6. Гарантии по оплате труда**

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

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

2.6.3. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации.

2.6.4. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 31 производится на основании трудовых договоров между директором МБОУ СОШ № 31 и работниками.

2.6.5. Оплата труда директора МБОУ СОШ № 31 производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

### **3. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

- 3.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 31 включает в себя
- доплаты к должностному окладу;
  - доплаты из стимулирующего фонда по результатам труда (премии).
- 3.2. Доплаты к должностному окладу – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за достижения высоких количественных и качественных результатов труда работников, направленная на мотивацию труда работников школы.
- 3.3. Приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера конкретным работникам (группам работников). Выплаты стимулирующего характера рассматриваются на заседании Совета Учреждения. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда, за достижения плановых результатов труда.
- 3.4. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения, обеспечения стимулирования отдельных категорий работников в пределах фонда оплаты труда учреждения. Приказом директора учреждения устанавливается выплата (доплата) стимулирующего характера в размере 3000 (трёх тысяч) рублей в месяц (далее-выплата).
- 3.4.1. Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:
- 1). Учителя.
  - 2). Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания,

старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

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

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

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

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

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

3.4.3. Условия осуществления выплат, определенных пунктом 3.4.1, 3.4.2 (осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников):

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

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном образовательном учреждении, по должности или профессии, указанных в подпунктах 3.4.1, 3.4.2;

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

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

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

Занятие должности, указанной в подпунктах 3.4.1, 3.4.2, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

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

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

3.5. Размер выплаты стимулирующего характера исчисляется в суммарном выражении (приложение 5; 6).

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

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

Условиями осуществления доплаты, определенной подпунктом 3.6. (осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией):

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора - от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

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

доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

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

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

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

доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию. Учреждение, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Учреждение, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте учреждения, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей";

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

3.7.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную 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»

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение»

3.8 Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения» осуществляется с 1 августа 2022 года (далее – ежегодная выплата).

1) Право на получение ежегодной выплаты в размере 5750 рублей имеют педагогические работники учреждения, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы, заключённого по 1 сентября соответствующего года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам учреждения, находящихся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

2) Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

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

4) Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам,

указанным в пункте 1, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учёта отработанного времени.

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

5) Ежегодная выплата педагогическим работникам общеобразовательного учреждения производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

#### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ**

- 4.1. Доплаты устанавливаются за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей.
- 4.2. Конкретный размер доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты.
- 4.3. За совмещение профессий (должностей), а также за расширение объёма работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника установить доплату к тарифным ставкам (должностным окладам) согласно ст. 151 ТК РФ).
- 4.4. Доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
- 4.5. Доплата директору устанавливается приказом учредителя (соответствующего органа управления образованием).
- 4.6. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

#### **5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

- 5.1. Компенсационные выплаты (приложение № 3 положения об оплате труда), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за совмещение профессий (должностей);
  - за расширение зон обслуживания;
  - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике);

- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;
  - за работу в ночное время;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;
  - ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- 5.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (до 12 %) (ст. 147 ТК РФ) и на основании данных предоставленных комиссией по аттестации рабочих мест.
- 5.3. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- 5.4. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.
- 5.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере.
- 5.6. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим по совместительству при условии, что по основному месту работы они не имеют права на получение данной компенсации. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается в размере 115 рублей. Компенсация образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 5.7. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст. 187 ТК РФ).

- 5.8. Во всех случаях, когда доплаты к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада без учета других надбавок и доплат.

## **7. ВЫПЛАТЫ АДАПТАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

- 7.1. На основании ФЗ РФ от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты» и других законодательных актов Российской Федерации», если сумма заработной платы состоящей из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера не достигает размера минимального размера оплаты труда (МРОТ), действующего в данное время, производить адаптационную выплату до МРОТ за счёт общего фонда заработной платы учреждения, в том числе за счёт перераспределения базовой части ФОТ по учреждению.

## **8. УСЛОВИЯ УМЕНЬШЕНИЯ И ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

- 8.1. Размеры Повышены в случае увеличения объёма работ.
- 8.2. Уменьшены в случае:
- 8.1.1. Ухудшения качества работ, несвоевременного выполнения задания;
  - 8.1.2. Уменьшения объёма работ обусловленного данной доплатой.
- 8.2. Отменены в случае:
- 8.2.1. Снятия функциональных обязанностей на которые установлены доплаты.
  - 8.2.2. Не выполнение функциональных обязанностей за которые предусмотрены данные доплаты.

## **9. Оплата труда по должности Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

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

1. Ввести с 1 сентября 2022 года 0,25 ставки «Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – Советник директора)

2. Отнести к должностям педагогических работников, 3 квалификационного уровня с рекомендуемым повышающим коэффициентом к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы в размере 0,09 (базовый оклад - 8472 + (8472 рубля x 0,09) + 115 рублей = 9350 рублей) и педагогической нагрузкой на ставку заработной платы из нормы часов в 36 часов в неделю. Исходя из нормы часов в 36 часов в неделю на 1 ставку, 18 недельных часов – на 0,5 ставки, 9 недельных часов – 0,25 ставки определяется должностной оклад: за 1 ставку – 9350 рублей, 0,5 ставки – 4675 рублей, 0,25 ставки – 2337,50 рублей в зависимости от размера ставки, включенной в штатное расписание.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**

**За дополнительные виды работ,  
относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя**

№ п/п	Виды доплат (выплачивать ежемесячно)	Сумма доплат (руб.; %)
1.1.	За проверку письменных работ установить доплаты ежемесячно согласно следующей формуле: $СТП * \text{количество учащихся} * \text{количество часов по предмету} * 4 \text{ недельных часа} * \% \%$ :	
	➤ 1 – 4 классы	15 %
	➤ русский язык (5-11 классы)	20 %
	➤ литература (5-11 классы)	10 %
	➤ математика (5-11 классы)	20 %
	➤ иностранный язык (английский)	10 %
	➤ физика, химия, биология, география, история, обществознание, кубановедение	10 %
1.2.	Установить доплату за заведование учебно-опытным участком в сентябре, октябре, апреле, мае месяцах, при условии хорошего содержания сельскохозяйственного участка, проведении опытнической работы, работы по озеленению территории школы, включая начальную школу.	700,00
1.3.	За заведование учебной мастерской при условии выполнения санитарно-гигиенических норм, пополнения материальной базы мастерской, систематическое использование станков металлообрабатывающего и деревообрабатывающего.	700,00
1.4.	Учителям за руководство методическим объединением	300,00
1.5.	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся (пропорционально нагрузке)	2000,00
1.6.	За заведование кабинетом	500,00
1.7.	За консультационную работу по коммуникативным технологиям	3500,00
1.8.	За организацию работы по школьному самоуправлению	2000,00
1.9.	Организация работы по охране прав несовершеннолетних	1000,00
1.10.	Организация правового обучения работников школы	800,00
1.11.	За организацию военно-учетной работы по учащимся	500,00
1.12.	За ведение протоколов общественных органов, участвующих в управлении школой	500,00
1.13.	За дополнительные занятия с отстающими	1000,00
1.14.	За работу по экологическому воспитанию учащихся	1500,00
1.15.	Ведение внеурочных часов в рамках ФГОС рассчитывается по формуле: $СТП * \text{количество учащихся в 1 классе} * \text{количество часов работы в месяц по направлениям, отведённым на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС}$	
1.16.	За ведение внеклассной работы по физкультуре	1000,00
1.17.	За подготовку учащихся 11 класса к ЕГЭ рассчитывается по формуле: количество часов * 200 руб.	
1.18	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 $Двн = Сtp * Ук * Ч$ , где Двн – доплата за внеурочную деятельность; Сtp – стоимость педагогической услуги; Ук – количество учащихся в классе (группе); Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 н/ч).

1.19	Доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися	Педагогическим работникам в МБОУ СОШ № 31 устанавливается стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размер 4000 (четыре тысячи) рублей.  Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в каждом из классов.
1.20	За поддержку работоспособности и сопровождение школьного сайта	2000,00
1.21	За педагогическое сопровождение и поддержку одаренных (талантливых) детей	3000,00
1.22	За наставничество и работу по адаптации молодых педагогов	2000,00
1.23	За организацию и реализацию дистанционного обучения	2000,00
1.24	За оформительскую деятельность, украшение мест проведения праздничных, торжественных мероприятий	2000,00
1.25	За выполнение функций системного администратора, техническое сопровождение АИС «Сетевой город. Образование»	2000,00
1.26	За организацию работы с детьми, обучающимися по адаптированным программам	2000,00

1.27	За организацию работы с детьми-инвалидами, организацию и реализацию перечня мероприятий, предписанных индивидуальной программой реабилитации или абилитации детей-инвалидов (ИПРА)	4000,00
------	--	---------

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

К положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 31

**2. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**

№ п/п	Виды доплат (выплачивать ежемесячно)	Сумма доплат (руб.)
<b>из стимулирующей части ФОТ АУП, УВП, МОП</b>		
2.1.	<b>Административный персонал:</b>	
2.1.1.	<b>Заместителю директора по УВР:</b>	
	➤ за организацию мониторинга учебной деятельности	2000,00
	➤ за руководство работой по подготовке к итоговой аттестации учащихся 9-11 класса	2000,00
	➤ за организацию работы по аттестации педагогических кадров	2000,00
2.2.	<b>Заместителю директора по ВР- за руководство ШВР</b>	2000,00
2.3.	<b>Учебно-вспомогательный персонал:</b>	
2.3.1.	<b>Библиотекарю:</b>	
	➤ за работу с библиотечным учебным фондом	1500,00
2.3.2.	<b>Делопроизводителю:</b>	
	➤ за ведение трудовых книжек и алфавитной книги	500,00
2.3.3.	<b>Заместитель директора по АХР:</b>	
	➤ за организацию работы по противопожарной безопасности участников образовательного процесса	4500,00
	➤ за укомплектование ставок обслуживающего персонала	1300,00
2.4.	<b>Младший обслуживающий персонал:</b>	
2.4.1.	<b>Уборщику служебных помещений:</b>	
	➤ За мытье стен, дверей и окон	60%
2.4.2.	<b>Дворнику:</b>	
	➤ за уборку и побелку помещений наружных туалетов	60%

**3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ПРИМЕНЯЕМЫХ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Выплата компенсационного характера (выплачивать ежемесячно)	Размер доплат (руб.; %%)
3.1.	За работу в ночное время:	35 %
	➤ <b>сторожу</b>	
3.2.	Установить доплаты за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни привлекаемым работникам	(в соответствии со ст. 153 ТК РФ).
3.3.	За работу в сельской местности:	
	➤ <b>библиотекарю</b>	25 %
	➤ <b>педагогу-организатору</b>	25 %
3.4.	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:	
	➤ <b>педагогическим работникам</b>	115 руб.
3.5.	➤ педагогическим работникам: за индивидуальное обучение на дому	20% от стоимости часа
3.6	➤ <b>работникам школы:</b>	
	➤ за совмещение профессий (должностей), в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору	До 100% должностного оклада
	➤ за увеличение объема работы по вакантной должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по личному заявлению работника	До 100% должностного оклада
	➤ за расширение зон обслуживания	В соответствии со ст.151 ТК РФ
	➤ за сверхурочную работу	В соответствии со ст.152 ТК РФ
	➤ доплата до минимального уровня	В соответствии с распоряжением правительства
	➤ за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по личному заявлению работника	До 100% должностного оклада



**4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ПРИМЕНЯЕМЫХ  
ВЫПЛАТ ЗА ЗВАНИЯ И НАГРАДЫ**

№ п/п	Основания для премирования	Сумма (руб.)	Периодичность выплат
	<b>Педагогическим работникам</b>		
4.1.	Работникам за наличие званий и наград:		
	➤ «Почетный учитель Тамани».	Вводится повышающий коэффициент 0,075	ежемесячно

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

К положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 31

**УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

<i>Критерии и показатели качества профессиональной деятельности учителя.</i>				
№ п/п	Мотив поощрения	Критерии	Школа	Денежное выражение
<b>I. Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений учащихся</b>				
4.1.	Результативность уровня учебных достижений учащихся	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.	Доля (%) обучающихся, имеющих оценки 4 и 5 по предмету: от 50% до 68% от 68% до 75% выше 75%	800 руб. 900 руб. 1000 руб.
4.2.	Положительная динамика успеваемости учащихся	Увеличение доли обучающихся (%), закончивших учебный период с положительными оценками	от 4 до 8% от 8% до 12% свыше 12%	500 руб. 600 руб. 800 руб.
4.3.	Стабильность уровня учебных достижений учащихся	Недопущение снижения по сравнению с предыдущим периодом доли обучающихся (%), закончивших учебный период на оценки 4 и 5	Стабильность 50% качества обучения	2000 руб.
4.4.	Стабильность успеваемости учащихся	Недопущение снижения по сравнению с предыдущим доли обучающихся (%), закончивших учебный период с положительными оценками	Стабильность до 50% обученности	2000 руб.
4.5.	Положительная динамика индивидуальных достижений учащихся в освоении предмета за отчетный период	1. Для 1 класса: при наличии выполнения нормы чтения	от 50 до 60% от 61% до 80% свыше 80%	550 руб. 700 руб. 800 руб.
		2. Для 2– 4 классов: -техника чтения и понимания прочитанного соответствует норме; - вычислительные навыки соответствуют норме	у 80 % учащихся выше нормы	1000 руб. 1000 руб.
		3. Для 5-9 классов: % обучающихся у данного учителя, которые по результатам аттестации по его предмету за отчетный период получили более высокую по сравнению с	до 8% от 8% до 16% от 16% до 24% от 24% до 32% свыше 32%	300 руб. 500 руб. 600 руб. 800 руб. 1000 руб.

		предыдущим оценку		
4.6.	Результаты независимой внешней оценки диагностических контрольных работ	1. Доля (%) учащихся 2-4 классов, получивших на каждой диагностической контрольной работе: - оценки 3 и выше  - оценки 4 и 5 (по сравнению со средним значением по району N)	от 88% до 93% от 94% до 98% свыше 98% ниже N до 8% свыше N	600 руб. 700 руб. 800 руб. 200 руб. 300 руб.
		2. Доля (%) учащихся 5-7 классов, получивших на каждой диагностической контрольной работе: - оценки 3 и выше  - оценки 4 и 5 (по сравнению со средним значением по району N)	от 77% до 86% от 87% до 94% свыше 95% ниже N до 10% свыше N	200 руб. 300 руб. 500 руб. 600 руб. 700 руб.
		3. Доля (%) учащихся 8-9 классов, получивших на каждой диагностической контрольной работе: - оценки 3 и выше  - оценки 4 и 5 (по сравнению со средним значением по району N)	от 65% до 80% от 81% до 90% свыше 91% ниже N до 12% свыше N	500 руб. 700 руб. 1000 руб. 1200 руб. 1300 руб.
4.7.	Результаты независимой внешней оценки ГИА выпускников 9 класса, ЕГЭ 11класс	1. Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 9 класса данного учителя, получивших результат в баллах: - выше среднего по району  - выше среднего по краю	от 30% до 50% свыше 50% от 30% до 50% свыше 50%	500 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1500 руб.
		2. Доля (%) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в новой форме. Количество баллов, соответствующих - оценке 3 и выше - оценке 4 и 5	100 % Не менее 50 %	1500 руб. 2000 руб.

		3. Достижение учащимися высоких показателей оценки качества знаний в новой форме ГИА, при 100% уровне обученности: - обязательные предметы (математика и русский язык),	от 30% до 39% от 40% до 49%	2000 руб. 3000 руб.
		4. Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 11 класса данного учителя, получивших результат в баллах по ЕГЭ: - выше среднего по району  - выше среднего по краю	от 30% до 50% свыше 50% от 30% до 50% свыше 50%	4000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 6000 руб.
<b>II. Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений учащихся</b>				
4.8.	Представление учащимися индивидуальных достижений на предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня	Доля (%) обучающихся – участников предметных олимпиад: - школьных  - районных  - зональных: с использованием ИКТ выездные  - краевых с использованием ИКТ выездные  - всероссийских с использованием ИКТ выездные  - международных с использованием ИКТ выездные	от 20% до 30% от 30% до 40% свыше 40% за каждого участника за каждого участника  за каждого участника  за каждого участника  за каждого участника	500 руб. 700 руб. 800 руб. по 800 р.  по 800 р. по 1000 р.  по 1200 р. по 1500 р.  по 3000 р. по 3500 р.  по 4000 р. по 5000 р.
4.9.	Результативность представления учащимися собственных достижений на предметных олимпиадах и	Количество обучающихся – победителей (I, II, III место) предметных олимпиад (конкурсов) - районных - зональных с использованием ИКТ	за каждого победителя	по 500 р.  по 400 р.

	конкурсах	выездные  - краевых с использованием ИКТ выездные  - всероссийских с использованием ИКТ выездные - международных с использованием ИКТ выездные		по 1000 р.  по 600 р. по 1500 р.  по 700 р. по 7000 р.  по 800 р. по 10000
4.10.	Проектная деятельность учащихся под руководством педагога	1. Количество учащихся - участников научно-практических конференций, творческих смотров, игр, соревнований, выставок. - муниципальных - зональных - краевых - всероссийских - международных	за каждого участника	по 500 р. по 600 р. по 700 р. по 800 р. по 1000 р.
		2. Количество учащихся - участников международных интеллектуальных конкурсов: «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Английский бульдог», «Винни- Пух», «Зимние интеллектуальные игры», Ломоносовский турнир.	до 10 человек более 20 чел. (за каждые последующие 10 человек).	1000 руб.
4.11.	Результативность проектной деятельности учащихся	1. Количество учащихся - победителей (I, II, III место) научно-практических конференций, конкурсов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п. - муниципальных - зональных - краевых - всероссийских - международных	за каждого победителя	по 1000 р. по 2000 р. по 2500 р. по 3000 р. по 5000 р.
		2. Количество учащихся - победителей (I, II, III место, лауреат) международных интеллектуальных конкурсов: «Русский медвежонок»,	за каждого победителя	1000 руб.

		«Кенгуру», «Золотое Руно», «Английский бульдог», «Винни- Пух», «Зимние интеллектуальные игры», Ломоносовский турнир.		
4.12.	Формирование благоприятных психологических условий организации образовательного процесса педагогом	Выполнение совокупности следующих условий: - отсутствие мотивированных жалоб; - отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций; - отсутствие необоснованного выбытия учащегося из класса; - отсутствие в классе необучающихся, часто пропускающих занятия без уважительных причин, имеющих правонарушения; - увеличение % обученности и качества знаний в классе.	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	2000 руб.- 5000руб.
4.13.	Организация работы кружков, факультативов, секций, студий и дополнительных занятий по предмету	1. Доля (%) посещающих школьников студии и дополнительные занятия по предмету	более 30% более 50%	1500 руб. 2000 руб.
		2. Наличие системы дополнительных занятий по предмету с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся	не реже 1 раза в неделю	1000- 1500руб.
4.14.	Организация интересного познавательного досуга учащихся	2. Организация и проведение тематических мероприятий: - предметный день - научно-практические конференции - День открытых дверей	с охватом учащихся 50% и выше	1500 руб. 2500 руб.
				1000 руб.
<b>III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя</b>				
4.15.	Презентация собственной педагогической деятельности	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - муниципальных - зональных - краевых - всероссийских выездные использование ИКТ - международных выездные использование ИКТ	за каждое мероприятие	1000руб 2000 руб. 3000 руб. 5000 руб.  6000 руб. 7000 руб.  8000 руб. 9000 руб.
4.16.	Результативность	Победа (I, II, III место), звание	за каждое место	

	презентации собственной педагогической деятельности	лауреата и победителя в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - муниципальных - зональных - краевых - всероссийских выездные использование ИКТ - международных выездные использование ИКТ		2000 руб. 3000 руб. 4000 руб.  6000 руб. 1500 руб.  8000 руб. 2000 руб.
4.17.	Инновационное творчество учителя	1. Разработка и внедрение собственных авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровне	за каждую программу, реализованную на практике	5000 руб.
		2. Использование инновационных авторских образовательных программ федерального уровня известных педагогических новаторов	за каждую использованную программу	2000 руб.
		3. Участие в проектной деятельности (опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской деятельности) в школе или иных образовательных учреждениях по профилю своей педагогической деятельности	за каждый проект реализованный на практике	5000 руб.
		4. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, предприятия и организации, учреждения профессионального и дополнительного образования за пределы поселка)	более 10 % учебного времени	1000 руб.
4.18.	Обобщение собственного педагогического опыта	Количество публикаций учителя в методических сборниках, научно-профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальных - краевых - всероссийских - международных	за каждую публикацию	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 5000 руб.
4.19.	Популяризация собственного педагогического	1. Проведение общешкольных: - открытых уроков с использованием ИКТ	за каждое мероприятие	1000 руб.

	опыта	- конференций - мероприятий - мастер-класс для учителей школы - выступления на педсоветах		1500 руб. 1500 руб. 1500 руб. 500 руб.
		2. Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п. - муниципальных - зональных - краевых - всероссийских - международных	за каждое мероприятие	2000 руб. 2500 руб. 3000 руб. 4000 руб. 6000 руб.
4.20.	Экспертно-аналитическая деятельность	1. Деятельность в составе: - рабочих групп - экспертных групп	за каждое мероприятие	1000 руб. 2000 руб.
		2. Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий - муниципальных - краевых - всероссийских	за каждое мероприятие	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.
		3. Организатор ЕГЭ	за каждый день работы на ППЭ	800 руб.
<b>VI. Результативность деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя.</b>				
4.21.	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя.	1. Позитивная динамика успеваемости и качества знаний учащихся класса по сравнению с предыдущим периодом.	от 4 до 8% от 8% до 12% свыше 12%	1500 руб. 2000 руб. 3000 руб.
		2. Позитивная динамика частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	наличие письменных заявлений учащихся, родителей, педагогов в рамках четверти.	1000 руб.
		3. Соответствие внешнего вида учащихся.	более 90% учащихся класса.	1000 руб.
		4. Охват учащихся горячим питанием	более 93% учащихся класса.	2000 руб.
		5. Высокая культура организации общественно-полезного труда	за каждый проект реализованный на практике	2000 руб.
4.22.	Позитивная динамика по учащимся, пропускающим	1. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	- до 5 % пропусков по неуважительной причине; - отсутствие	600 руб.

	уроки без уважительных причин и стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		пропусков по неуважительной причине	1000 руб.
		2. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	за каждого учащегося, снятого с учета	1500 руб.
4.23.	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	1. Проведение открытых мероприятий школьного уровня по плану (привлечение родителей и общественности) -высокий уровень - средний уровень	за каждое мероприятие	2000 руб. 1000 руб.
		1. Музыкальное сопровождение открытых мероприятий школьного уровня по плану -высокий уровень - средний уровень	за каждое мероприятие	1000 руб. 500 руб.
		2. Регулярные публикации презентации классных мероприятий на сайте школы.	за каждую публикацию	1000 руб.
		3. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году.	выполнение ремонтных и оформительских работ в школе	3000-5000 руб.
		4. Организация работы по трудоустройству учащихся	за каждого трудоустроенного	500 руб.
		5. Проведение мониторингового контроля по питанию учащихся	ежедневный мониторинг отсутствующих учащихся и ведение табелей	1000 руб.
		6. Выполнение фото и видеоотчетов проведенных мероприятий	оформление фотоальбомов и видеofilmов, презентаций	3000 руб.
		7. Содержание закреплённых пришкольных территорий и участков школы в надлежащем состоянии.	отсутствие замечаний по содержанию закреплённых участков школы и пришкольных территорий	2000 руб.

VII. Результативность работ по реализации психологической, общественной и эмоционально - нравственной компетентности учителя.

4.24.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и учителей	1. Наличие индивидуальной системы работы с одаренными и слабоуспевающими детьми.	по результатам внутреннего мониторинга	2000- 5000 руб.
		2. Умение выстраивать индивидуальную образовательную программу ученика	по результатам внутреннего мониторинга	3500 руб.
		3. Предотвращение травматизма во время образовательного процесса и внеклассных мероприятий.	отсутствие данных по наличию травм	1000 руб.
		4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий: - физкультминутка, пальчиковая гимнастика и гимнастика для глаз; - динамическая пауза; - день здоровья	по данным администрации школы	500 руб. 500 руб. 1500 руб.
		5. Высокий уровень организации и проведения мероприятий по: - популяризации физической культуры и спорта среди детей, - спортивно - массовой и физкультурно-оздоровительной работе - туристических походов с целью изучения родного края	за каждое мероприятие при условии посещаемости не менее 90% и выполнения полного объема запланированных работ	1500 руб.- 5000руб. 1500 руб. 2500 руб.
		6. Высокий уровень организации работы с допризывной молодежью	своевременное и качественное выполнение	500 руб.
4.25.	Образцовое содержание и развитие учебного кабинета.	1. Ремонт кабинета.	за объем выполненных работ в рамках четверти.	3000 руб.
		2. Улучшение оформления и технического оснащения кабинета.		3000 руб. – 5000руб.
		3. Отличное состояние оборудования, закрепленного за классом.		2000 руб.
		4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий и выполнение правил по технике безопасности во время проведения уроков и мероприятий.		500 руб.

4.26.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1. Выполнение требований Устава школы, правил трудового распорядка	своевременное выполнение, отсутствие замечаний	2000 руб.
		2. Качественное ведение школьной документации: - журналы, тематическое планирование; - дневники учащихся, поурочные планы учителя; - личные дела учащихся, портфолио учащихся и учителя	результаты проверки документации	600 руб. 700 руб. 500 руб.
		3. Своевременная подготовка и сдача отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации	своевременное выполнение	1500 руб.
		4. Ответственное отношение к дежурству: - по школе, - в школьной столовой	результаты проверки дежурства деж. администратором	1500 руб. 500 руб.
		5. Высокий уровень организации мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: - участие в рейдах; - подворовой обход;	за каждое мероприятие, при своевременной и качественной работа на микроучастке школы.	300 руб. 500 руб.
4.27.	Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей.	1. Активная работа в составе: - Совета Учреждения - комиссий СУ - рабочих групп СУ - экспертных групп СУ	за каждое мероприятие	300 руб. 500 руб. 500 руб. 200 руб.
		2. Оформление аттестатов	до 10 штук от 11 до 20 шт. от 21 до 30 шт.	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
		3. Ведение протоколов: - педсоветов - родительских собраний - совещаний	за каждый протокол	500 руб.
		4. Организация правового обучения работников, решение социальных вопросов	ведение документации и выполнение плана РКП	800 руб.
		5. Организация и проведение мероприятий по охране труда и здоровья участников	ведение документации и выполнение плана	1000 руб.

		образовательного процесса		
		6. Участие в школе при ликвидации последствий ЧС	за каждое мероприятия	1000 руб.
4.28	По итогам учебного года			5000 – 10000руб
4.29	За качественную организацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий	1.обеспечение бесперебойного планомерного ведения образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных технологий; 2.своевременное оказание методической и технологической помощи участникам образовательного процесса по вопросам дистанционного обучения		3000р  2000р.
4.30	За проведение консультаций	По предмету	ежемесячно	500руб.
4.31.	К 23 февраля,8 марта, Новому году, профессиональным праздникам			1000 – 10000р.
4.32.		За результативность труда, не указанную в данном положении, вне должностных обязанностях		3000р.
4.32.		За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		1000 - 5000р.
4.33.		Проведение предметных недель с охватом обучающихся: - менее 50%; - более 51%.		500р 1000р.
4.34.		За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности		2000р.- 5000р.

**Приложение 6**

К положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 31

**1. Стимулирующий ФОТ ( АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала)**

<b>Критерии и показатели качества профессиональной деятельности заместителя директора по УВР и ВР.</b>				
5.1.	За обновление содержания образования	За инициирование к участию в инновационной деятельности	за каждый проект, реализованный на практике	5000 руб.
5.2.	За организацию методической работы, достижения учителей и обучающихся	1. Наличие методических объединений учителей, творческих групп: - уровень школы; - уровень района; - уровень краевой; - уровень зональный и Российской Федерации	за каждое проведенное мероприятие	1500 руб. 2000 руб. 2500 руб. 3000 руб.
		2. Внедрение в практику: - педагогических и информационных технологий - использование компьютерных программ, мультимедийных средств	за каждого учителя, внедряющего информационные технологии	2000 руб.  1500 руб.
		Количество публикаций в методических сборниках, научно-педагогических изданиях: - муниципальных - краевых - всероссийских - международных	за каждую публикацию	500 руб. 700 руб. 800 руб. 1000 руб.
		4. За качественные и своевременные публикации на школьном сайте.	за каждую публикацию	1000 руб.
5.3.	Результаты независимой внешней оценки результатов ГИА выпускников 9	1. За средний балл по ГИА, ЕГЭ по каждому предмету: - выше среднего по району  - выше среднего по краю	от 30% до 50% свыше 50% от 30% до 50% свыше 50%	1500 руб. 1650 руб. 1800 руб. 2000 руб.

	класса, ЕГЭ 11класс	2. Достижение учащимися высоких показателей оценки качества знаний в новой форме ГИА, ЕГЭ при 100% уровне обученности: - обязательные предметы (математика и русский язык), - предметы по выбору:	от 30% до 39% от 40% до 49% от 50% и выше от 50% до 59% от 60% и выше	1700 руб. 1850 руб. 2000 руб. 1500 руб. 2500 руб.
5.4.	Организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в школе	1. Высокий уровень организации и проведения (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в школе	наличие мониторинга и анализа	3000 руб.
5.5.	За систему работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	1. За проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта.	за каждого работника	1000 руб.
		2. Наличие и исполнение плана внутришкольного контроля	80 % на 80 % и более;	2000 руб. 3000 руб.
		3. За снижение % неуспевающих учащихся по школе по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	полное отсутствие неуспевающих обучающихся	3000 руб.
		4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, Совет профилактики и т.д.)	своевременность и качество	1000 руб.
		5. За отсутствие учащихся, совершивших преступления и правонарушения и поставленных на учет в органах милиции;	отсутствие сигнала из органов милиции за отчетный период	1500 руб.
		6. За качественное руководство органами ученического самоуправления	за каждое проведенное мероприятие	2000 руб.
		7. За высокий уровень организации: - дежурства по школе - отдыха детей во время каникул	отсутствие замечаний	500 руб. 1000 руб.
		8. За своевременное оформление	за каждое	1500 руб.

		документации, отчетности и наглядной агитации (стендов, витрин, видеофильмов)	мероприятие	
		9. За высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	за каждого аттестуемого	3000 руб.
		10. За качественную организацию работы детской школьной организации	выполнение плана мероприятий не менее 80%	2000 руб.
		11. За разработку и внедрение элементов духовного военно-патриотического воспитания	за каждое мероприятие	1000 руб.
		12. За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций за отчетный период	1000 руб.
5.6.	Разработка новых программ, положений	13. Разработка и внедрение собственных авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровне	за каждую программу, реализованную на практике	2000 руб.
<b>Критерии оценки качества профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>				
<b>№ п/п</b>	<b>Основание для премирования</b>		<b>Сумма в рублях</b>	<b>периодичность</b>
5.7.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках: - на муниципальном уровне (победитель/призер) - на региональном уровне (победитель /призер) - на федеральном уровне (победитель/ призер)		1000,00 2000,00 4000,00	Разово по факту участия
5.8.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень		1000,00 2000,00 4000,00	Разово по факту участия

5.9.	Обеспечение занятости учащихся (досуговой деятельностью в каникулярное время)	2000,00	Разово по факту участия
5.10.	Развитие личности, талантов, способностей учащихся (высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий)	3000,00	Разово по факту участия
5.11.	Расширение социальной сферы в воспитании учащихся (активное участие учащихся школы в городских и районных мероприятиях, творческих конкурсах)	2000,00	Разово по факту участия
5.12.	Реализация прав учащихся (высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления)	1000,00	Разово по факту участия
5.13	Привлечение учащихся к деятельности детских общественных объединений, добровольческой (волонтерской) деятельности	1500,00	Разово по факту участия

**Критерии и показатели качества профессиональной деятельности заместителя директора по АХР, главного бухгалтера и младшего обслуживающего персонала школы.**

№ п/п	Должность	Мотив награждения	Критерии	Денежное выражение
5.14.	Зам.директора по АХР	1. За высокий уровень материально-технического обеспечения школы.	за каждое мероприятие по приобретению оборудования	5000 руб.
		2. За отсутствие замечаний Роспотребнадзора.	отсутствие замечаний	2500 руб.
		3. За отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	отсутствие замечаний	3000 руб.
		4. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: - ремонт здания и благоустройство территории школы - косметический ремонт	за каждое проведенное мероприятие	2500 руб. 1000 руб.
		5. За обеспечение сохранности школьного имущества	не менее 80%	1500 руб.
		6. За отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов,	отсутствие замечаний	1000 руб.

		некачественного ведения документов.		
		7. за осуществление функций по охране труда в учреждении		3000руб
5.15.	Библиотекарь	1. За высокую читательскую активность обучающихся	не менее 80 % учащихся систематически пользуются услугами библиотеки	1500 руб.
		2. За выполнение плана работы библиотеки	не менее 80 %	1500 руб.
		3. За активное участие в мероприятиях: - уровень школы; - уровень района; - уровень края	за каждое мероприятие	300 руб. 500 руб. 1000 руб.
		4. За оформление тематических выставок	за каждую выставку	1500 руб.
		5. За активное внедрение информационных технологий в работу библиотеки	систематическое использование	3000 руб.
		6. Своевременная сдача отчетов в вышестоящие организации		1000,00
		7. За организацию нестандартных форм работы, направленных на формирование правовой информационной культуры, толерантных отношений и социальной компетентности школьников		3000руб.
5.16.	Делопроизводитель	1. За оперативное и качественное выполнение заданий по поручению руководителя школы	за каждое задание	1000 руб.
		2. За оформление пенсионных дел	выполнение работы в полном объеме	500 руб.
		3. За качественное ведение трудовых книжек и иной документации по делопроизводству.	отсутствие замечаний	700 руб.
		4. Качественное ведение документации	отсутствие замечаний	1000 руб.
		4. За высокий уровень подготовки отчетной и статистической документации	отсутствие замечаний	1000 руб.

5.17.	Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, сторож и т.д.)	1. За качественное проведение генеральных уборок	за каждое мероприятие	1500 руб.
		2. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	выполнение СанПиНа	1000 руб.
		3. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, предупреждение нестандартных ситуаций	за каждое задание	1000 руб.
		4. За качественную работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования и помещений школы	за каждое мероприятие	1500 руб.
		5. Участие в благоустройстве территории	отсутствие замечаний	1400 руб.
		6. Обеспечение сохранности школьного имущества, инвентаря, а также личного имущества учащихся и работников школы	отсутствие замечаний	1500 руб.
		7. Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц	отсутствие замечаний	1500 руб.
		8. Оперативность во время дежурства в период ЧС	за каждое мероприятие	3000руб
		9. За опасный характер работы		От 1000 до 2000
		10. Своевременное ведение журналов дежурств сторожами		1000руб.
		11. Работа с моющими и хлоросодержащими средствами		1200,00
		12. Уход за растениями в рекреациях		1500,00
		13. Участие в благоустройстве рекреаций зданий школы		700,00
		14. Выполнение ремонта в ходе подготовки школы к новому учебному году, в каникулярное время и в период чрезвычайных ситуаций		3000,00
		15. Активное участие в организации школьных мероприятий		1100,00
		16. За непредвиденные работы, в том числе не предусмотренные должностными обязанностями		4000,00

**Приложение №3**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

 Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.



2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

 И.А.Степура

подпись, Ф.И.О.



2022 г.

**Категории работников, которым предоставляется сокращенный рабочий день в часах (ст.92 ТК РФ)**

Работники в возрасте до 16 лет	Работники в возрасте от 16 до 18 лет	Инвалиды I и II группы
Не более 24 ч. в неделю	Не более 35 ч. в неделю	Не более 35 ч. в неделю

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы, предусмотренной ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

**Приложение №3**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Категории работников, которым предоставляется сокращенный рабочий день в часах (ст.92 ТК РФ)**

Работники в возрасте до 16 лет	Работники в возрасте от 16 до 18 лет	Инвалиды I и II группы
Не более 24 ч.в неделю	Не более 35 ч. в неделю	Не более 35 ч. в неделю

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы, предусмотренной ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Приложение №4  
к коллективному договору МБОУ ООШ №31

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ №31

*Корниенко*  
подпись, Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ №31

И.А.Степура

подпись, Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

1. Директор – 7 календарных дней

**Приложение №4**  
к коллективному договору МБОУ ООШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

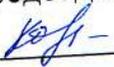
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

1. Директор – 7 календарных дней

Приложение №5  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ №31

 Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ №31

 И.А.Степура  
подпись, Ф.И.О.



**Перечень**

профессий, которым предоставляется выплата стимулирующего характера в  
размере трех тысяч рублей:

1. Учителя
2. Обслуживающий персонал : сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений.

**Приложение №5**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Перечень**

профессий, которым предоставляется выплата стимулирующего характера в  
размере трех тысяч рублей:

1. Учителя
2. Обслуживающий персонал : сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

*Л.П.Корниенко*

подпись Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

*И.А.Степура*

подпись Ф.И.О.



2022 г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющиеся квалификационные категории 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.	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель (преподаватель) ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог

**Приложение № 6**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель.	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель (преподаватель) ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог

	дополнительного образования
Руководитель физического воспитания.	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования.
Мастер производственного обучения.	Учитель трудового обучения (труда, технологии), инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель черчения.
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования.
Учитель-дефектолог	учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыка, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры.	Учитель изобразительного искусства, черчения, МХК, Учитель музыка, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ,	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного

СДЮШОР, ДЮКФП	образования.
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

*Л.П.Корниенко*  
подпись Ф.И.О.

М.П.



«11» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

*И.А.Степура*  
подпись Ф.И.О.

М.П.



«11» ноября 2022 г.

**ГРАФИК**

проведения специальной оценки условий труда  
в МБОУ СОШ №31

(Ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки
1	Учитель физической культуры	1	2026 год
2	Учитель физики	1	2025 год
3	Уборщик производственных и служебных помещений	4	2026 год
4	Библиотекарь	1	2026 год
5	Учитель географии	1	2023 год
6	Директор	1	2023 год
7	Делопроизводитель	1	2026 год
8	Учитель математики	1	2026 год
10	Учитель химии	2	2026 год
11	Учитель начальных классов	1	2023 год
12	Учитель истории	1	2023 год
13	Учитель информатики	1	2023 год
14	Учитель английского языка	1	2023 год
15	Учитель истории	1	2023 год
16	Учитель русского языка	2	2023 год
17	Сторож	1	2023 год
18	Учитель ОБЖ	1	2023 год
19	Заведующий хозяйством	1	2023 год

График составил:

Ответственный по охране труда МБОУ СОШ №31

*Туктарова Н.Г.*

## к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура  
подпись, Ф.И. О.

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ГРАФИК**

проведения специальной оценки условий труда  
в МБОУ СОШ №31

(Ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ)

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки
1	Учитель физической культуры	1	2026 год
2	Учитель физики	1	2025 год
3	Уборщик производственных и служебных помещений	4	2026 год
4	Библиотекарь	1	2026 год
5	Учитель географии	1	2026 год
6	Директор	1	2023 год
7	Делопроизводитель	1	2023 год
8	Учитель математики	1	2026 год
10	Учитель химии	1	2026 год
11	Учитель начальных классов	2	2026 год
12	Учитель истории	1	2023 год
13	Учитель информатики	1	2023 год
14	Учитель английского языка	1	2023 год
15	Учитель истории	1	2023 год
16	Учитель русского языка	2	2023 год
17	Сторож	1	2023 год
18	Учитель ОБЖ	1	2023 год
19	Заведующий хозяйством	1	2023 год

График составил:

Ответственный по охране труда МБОУ СОШ № 31

Туктарова Н.Г.

к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ №31

Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ №31

И.А.Степура  
подпись, Ф.И.О.



2022 г.

**Соглашение  
по улучшению условий и охране труда работников МБОУ СОШ № 31  
на 2022-2025 годы**

Администрация МБОУ СОШ №31 в лице директора Степура И.А. и трудовой коллектив в лице председателя ПК Корниенко Л.П. разработали и утвердили настоящее соглашение по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	количество	Стоимость работ в тыс.рублей	Срок выполнения	Ответственные	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников в высвобожденных с тяжелых физич. работ	
							все го	жен щин	всег о	же н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Приведение помещений в соответствие требованиями охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов			50 тыс	постоянно	Зам.директора по АХР	24	22		
2	Приведение			13	постоянно	Зам.директора	24	22		

## Приложение № 8

к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

### Соглашение по улучшению условий и охране труда работников МБОУ СОШ № 31 на 2022-2025 годы

Администрация МБОУ СОШ №31 в лице директора Степура И.А. и трудовой коллектив в лице председателя ПК Корниенко Л.П. разработали и утвердили настоящее соглашение по охране труда.

№ П\п	Содержание мероприятий	Единица учета		Стоимость работ в тыс.рублей	Срок выполнения	Ответственные	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физич. работ	
		количество					все го	жен щин	всег о	же н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Приведение помещений в соответствие с требованиями охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов			50 тыс	постоянно	Зам.директора по АХР	24	22		
2	Приведение			13	постоянно	Зам.директора	24	22		

	уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.			тыс.	о	по АХР				
3	Обеспечение спецодеждой уборщиков производственных помещений.			7 тыс	Ноябрь 2022	Зам.директора по АХР	2	2		
4	Обновление оргтехники на рабочих местах, согласно СанПиН			100 тыс	Декабрь 2022	Директор	4	4		
5	Организация и оборудование кабинетов			2 тыс	постоянно	Уполномоченный по охране труда	18	17		
6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда.				Октябрь 2022	Директор, председатель ПК, уполномоченный по охране труда				
7	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности			30 тыс.	Октябрь ноябрь 2022	Директор	5	5		
8	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров			13 тыс	Ноябрь 2022	Зам.директора по АХР	3	3		

	заземления									
9	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).			150 тыс	Март 2023, 2024, 2025	медсестра	24	22		
10	Систематически проводить дератизацию помещений			15 тыс	постоянно	медсестра	24	22		
11	Организация работы по оформлению уголка по охране труда			1 тыс	постоянно	Уполномоченный по охране труда	24	22		
12	Проведение специальной оценки условий труда			8 тыс	Декабрь 2023	Директор	5	5		
13	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.			15 тыс	Сентябрь -ноябрь 2022	Зам.директора по АХР	6	6		
14	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.			15 тыс	Сентябрь 2022	Зам.директора АХР	6	6		

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ) в организациях осуществляется:

В размере 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

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

Директор МБОУ СОШ № 31  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_

И.А.Степура  
Л.П.Корниенко

**Приложение №9**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ №31  
Кост Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.

М.П.



«11» 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ №31  
И.А.Степура  
подпись, Ф.И.О.



2022 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар	
2	Учитель биологии	Халат х/б	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70
3	Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиненный	1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70

**Приложение №9**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым установлена  
бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств  
индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар	
2	Учитель биологии	Халат х/б	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70
3	Учитель химии	Халат х/б Фартук прорезиненный	1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70

		Перчатки	2 пары	
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5	Библиотекарь	Халат х/б	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №70

Ответственный по охране труда  
МБОУ СОШ № 31

Н.Г.Туктарова

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ №31

*Л.П. Корниенко*  
подпись Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ СОШ №31

*И.А. Степура*

подпись Ф.И.О.

М.П.



2022 г.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Средства	Норма выдачи в месяц	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	МЫЛО	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
2	Учитель биологии	МЫЛО	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
3	Учитель химии	МЫЛО	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
4	Дворник	МЫЛО	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ

**Приложение №10**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и  
обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование профессии, специальности	Средства	Норма выдачи в месяц	Основание (норма)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
2	Учитель биологии	мыло	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
3	Учитель химии	мыло	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
4	Дворник	мыло	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ

5	Библиотекарь	мыло	200 гр	Ст.221 ТК РФ Приказ Минздравсоцразвития № 1122 от 14.12.2010г. ст.214 ТК РФ
---	--------------	------	--------	---

Ответственный по охране труда  
МБОУ СОШ № 31

Н.Г.Туктарова

к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

Кеф - Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.

М.П.

«11» ноябрь 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

И.А.Степура  
подпись, Ф.И.О.

М.П.

МБОУ  
СОШ № 31

«11» ноябрь 2022 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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский район (МБОУ СОШ № 31).

2. Педагогические работники МБОУ СОШ № 31 в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБОУ СОШ № 31, замещающие должности директора имеют право на длительный отпуск.

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

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на

## Приложение № 11

к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура

подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский район (МБОУ СОШ № 31).

2. Педагогические работники МБОУ СОШ № 31 в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники МБОУ СОШ № 31, замещающие должности директора имеют право на длительный отпуск.

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

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на

длительный отпуск, учитывается:

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

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора МБОУ СОШ № 31.

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

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

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

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

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в МБОУ СОШ № 31 составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в МБОУ СОШ № 31, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МБОУ СОШ № 31 системой оплаты труда.

**Приложение № 12**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

 Л.П.Корниенко

подпись, Ф.И.О.

М.П.



« 11 » 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

 И.А.Степура

подпись, Ф.И.О.

М.П.



« 11 » 2022 г.

**Положение**  
**О нормах профессиональной этики работников**  
**МБОУ СОШ № 31**

**I. Общие положения**

1. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский район (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения Положения.

3. Знание и соблюдение работниками Положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

**II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников**

4. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

**Приложение № 12**  
к коллективному договору МБОУ СОШ №31

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ Л.П.Корниенко  
подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №31

\_\_\_\_\_ И.А.Степура  
подпись, Ф.И. О.

М.П.

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**Положение**  
**О нормах профессиональной этики работников**  
**МБОУ СОШ № 31**

**I. Общие положения**

1. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 31 муниципального образования Темрюкский район (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения Положения.

3. Знание и соблюдение работниками Положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

**II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников**

4. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с МБОУ СОШ № 31.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности МБОУ СОШ № 31;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Краснодарского края, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- обеспечивать эффективную работу МБОУ СОШ № 31;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МБОУ СОШ № 31;

-не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

-воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности МБОУ СОШ № 31, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

-соблюдать установленные в МБОУ СОШ № 31 правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

-уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МБОУ СОШ № 31, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

-постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

-противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

-проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

б. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

-уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

-не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

-принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в МБОУ СОШ № 31 норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное

разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

-принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

-не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

-по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель МБОУ СОШ №31 обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

### **III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников**

9. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

10. В служебном поведении работник воздерживается от:

-любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

-грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

-угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

-принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

11. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

12. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению Российской Федерации, Краснодарского края, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 244255665850809741289056438463350536643496426853

Владелец Степура Ирина Александровна

Действителен с 12.10.2023 по 11.10.2024