

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 3
имени Героя Советского Союза Бориса Петровича Бувина
муниципального образования Темрюкский район
на 2025 - 2028 годы

ОТ РАБОТОДТЕЛЯ:
Директор МБОУСОШ № 3
муниципального образования
Темрюкский район

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

Принят на общем собрании работников:

протокол от 29 августа 2025 года № 3

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 № 3 имени Героя Советского Союза Бориса Петровича Бувина муниципального образования Темрюкский район (далее – МБОУ СОШ № 3, образовательная организация).

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 – директор МБОУ СОШ № 3 Лисиенко Галины Валерьевны (далее – работодатель).

-работники МБОУ СОШ № 3 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) - председателя Родаковой Елены Васильевны.

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 образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. 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 с 01 сентября 2025 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный Фонд РФ; 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 Социального 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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. 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 общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение 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.

2.4.6. В соответствии со статьей 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

2.4.7. 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.

2.4.8. 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 до 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.10. 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.

2.4.11. 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.

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.

2.4.12. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение № 10*).

2.4.13. 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 3 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:

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».¹

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

¹ 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. Считают, что в соответствии краевым отраслевым соглашением аттестационная комиссия рассматривает заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и проводит аттестацию педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов.

К указанной категории относятся:

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия Администрации Краснодарского края одаренным школьникам (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательной организации, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;
- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации;

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.

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 образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые 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.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

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

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

3.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 3 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день 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»).

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

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

4.1.5. В МБОУ СОШ № 3 учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается директором МБОУ СОШ № 3 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

4.1.9. В дни работы к дежурству по МБОУ СОШ № 3 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с, соответственно, с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные

перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

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

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

4.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 3 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

4.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, 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.

4.1.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы

по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.17. 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, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, 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).

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

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

4.1.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй

и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.1.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБОУ СОШ № 3 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам МБОУ СОШ № 3,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9).

4.1.25. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, 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 – продолжительностью до 3 календарных дней;

- регистрации брака, – продолжительностью до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – продолжительностью до 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - продолжительностью до 7 календарных дней;

- членам профкома - продолжительностью до 2 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – продолжительностью до 7 календарных дней;

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – продолжительностью до 30 календарных дней;

- смерти близких родственников – продолжительностью от 3 до 15 календарных дней (в зависимости от расстояния);

- для посещения медицинского учреждения лично, либо сопровождения близкого родственника – 1 календарный день;

- за стаж работы в организации (более 20 лет) - продолжительностью до 10 календарных дней.

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 – 7 календарных дней;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции – 2 календарных дня.

4.2.4. 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.

4.2.5. Работодатели, в День поминовения усопших (Радоницы) и других, установленных Губернатором Краснодарского края, нерабочих дней, в случае привлечения к работе в эти дни, оплату труда работников производят 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.

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

4.2.7. 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 денежных средств на лицевой счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, окончательный расчет - 9 число следующего месяца..

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (о доплатах и надбавках) (*Приложение № 3*), разработанном на основании Положения об отраслевой системе утвержденном Постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район».

5.1.4. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае и (или) в Темрюкском районе.

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

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

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

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

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

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

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

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с

неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

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

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

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.1.11. 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 № 4*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.12. 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.

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

5.1.14. 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.

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

5.1.16. 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.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) 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.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование (*Приложение № 3*), оказание материальной помощи работникам (*Приложения № 5*).

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. 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).

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

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (с учетом финансовых возможностей организации из фонда экономии заработной платы), согласно Положению о материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3 (*Приложение № 5*).

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 Социальный 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 районной организации Профсоюза.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- 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.

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 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 улучшению условий и охране труда работников (*Приложение № 6*)

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 согласно трудовому законодательству. не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социального Фонда 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 в соответствии с действующим законодательством; 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 № 7,8).

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 (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при 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 (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, 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), директор МБОУ СОШ № 3 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.

8.2.9. При возбуждении ходатайства о награждении работников организации государственными, ведомственными наградами обеспечивать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до рассмотрения соответствующего вопроса в порядке, установленном Уставом МБОУ СОШ № 3.

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

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

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации 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 и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (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 № 3 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров, оказании материальной помощи, премированию.

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.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Положение об оплате труда (о доплатах и надбавках).
4. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
5. Положение об оказании материальной помощи.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ СОШ № 3 длительного отпуска сроком до одного года.
10. Положение о нормах профессиональной этики работников.

Приложение №1
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 3

Директор МБОУ СОШ № 3

_____ Г.В. Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 3

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
МБОУСОШ № 3**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 имени Героя Советского Союза Бориса Петровича Бувина муниципального образования Темрюкский район (далее соответственно – Правила, МБОУ СОШ № 3) 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, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

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

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

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 Социального 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 – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

Работник 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.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст.76 ТК РФ).

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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 № 3 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 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 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 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 организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется до 2-х часов в неделю 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 МБОУСОШ № 3 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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. 215 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 директора МБОУ СОШ № 3 и его заместителей 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:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

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

4.2. В МБОУ СОШ № 3 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботой и воскресением.

4.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, определяются графиками, составленными с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.6. Директор МБОУ СОШ № 3 привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. График работы в каникулы утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 3.

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

4.9. Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 18 часов, а также другим педагогическим работникам, если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину, устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы.

4.10. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется тарификационного списка, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.11. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

4.16. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

4.17. 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 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.

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

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

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

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.

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

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 государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.20. 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.

Привлечение к сверхурочной работе 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, , призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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.

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. 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 (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. 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.

4.24. 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 – не менее 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).

4.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении № 2 к коллективному договору.

4.26. 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.

4.27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.28. 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.

4.29. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

4.30. 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).

4.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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.

4.32. 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.

4.33. 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.

4.34. 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.

4.35. 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 и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.36. 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.

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;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника в случае ее наличия.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (распоряжение) 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 заместителя директора или председателя первичной профсоюзной организации.

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

7. Ответственность работника и работодателя

7.1 Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2 Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причинённый вред.

7.3 Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить

работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4 Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 3

Директор МБОУ СОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 3

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

**Перечень профессий, должностей и соответствующая им
продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков**

Основание	Должность	Дополнительный отпуск (количество календарных дней)
Ненормированный рабочий день	Заместитель директора по УВР	7
	Заместитель директора по ВР	7
	Заместитель директора по АХР	7
	Делопроизводитель	7

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 3

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 3

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБОУ СОШ № 3

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
(о доплатах и надбавках)
МБОУ СОШ № 3**

1. Общая часть

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225), постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536),

постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 11 сентября 2020 г. № 1415 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 1415), постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 114), Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 муниципального образования Темрюкский район (далее- МБОУСОШ № 3).

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в МБОУСОШ № 3 в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУСОШ № 3 за счет средств бюджета Краснодарского края и муниципального образования Темрюкский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУСОШ № 3 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МБОУСОШ № 3 устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работника МБОУСОШ № 3, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы работника МБОУСОШ № 3 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБОУСОШ № 3, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное

не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника МБОУСОШ № 3 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Оплата труда работников МБОУСОШ № 3 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУСОШ № 3 на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУСОШ № 3

Оплата труда работников МБОУСОШ № 3, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.1. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя школы и его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами МБОУСОШ № 3, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем МБОУСОШ № 3 на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных приложением 7 к Постановлению № 114.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с приложением 7 к Постановлению № 114, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МБОУСОШ № 3, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том

числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУСОШ № 3 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МБОУСОШ № 3 при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБОУСОШ № 3;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБОУСОШ № 3, оплата педагогической работы производится по часовой ставке в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника МБОУСОШ № 3 в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников МБОУСОШ № 3, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, производится выплата компенсационного характера (за специфику работы, за работу в сельской местности), выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории в соответствии с размерами и условиями их выплаты.

При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУСОШ № 3 самостоятельно принимает решение для

осуществления выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки приказом МБОУСОШ № 3.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБОУСОШ № 3 самостоятельно.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МБОУСОШ № 3, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы.

3.2. Выплаты работникам МБОУСОШ № 3, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МБОУСОШ № 3, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МБОУСОШ № 3, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБОУСОШ № 3, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МБОУСОШ № 3 обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБОУСОШ № 3 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников МБОУСОШ № 3.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении, коллективном договоре, локальном нормативном акте МБОУСОШ № 3.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих обучение на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за специфику работы в МБОУСОШ № 3 устанавливаются:

3.6.1. За работу с обучающимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах. В размере 2000 (двух) тысяч рублей.

Работникам МБОУСОШ № 3, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.6.2. Педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в размере до 20 процентов повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении;

педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому.

Выплаты, предусмотренные пунктом 3.6, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБОУСОШ № 3.

3.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБОУСОШ № 3 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.9. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

3.10. Отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью

4.1. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБОУСОШ № 3 по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета федерального бюджета (Постановление № 1415);

за проверку письменных работ;

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

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться приказом Управления образованием муниципального образования Темрюкский район (далее – Управление образованием).

4.1.1. За выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливается педагогическим и иным работникам МБОУСОШ № 3, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам МБОУСОШ № 3, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику МБОУСОШ № 3, осуществляющему образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

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

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

4.1.2. Приказом Управления образованием могут утверждаться рекомендованные для МБОУСОШ № 3 размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

4.1.3. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми работниками МБОУСОШ № 3, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами МБОУСОШ № 3 в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами МБОУСОШ № 3 – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.1.4. *Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения (далее – вознаграждение за классное руководство) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливаются за выполнение функции классного руководителя в одном классе в размере:*

5000 рублей в месяц в муниципальном общеобразовательном учреждении, расположенном (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения в 100 тыс. человек и более;

10000 рублей в месяц в муниципальном общеобразовательном учреждении, расположенном (здания которых расположены) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

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

Изменение размера выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя распространяется с 1 марта 2024 года.

4.1.5. Перечень и размеры выплат за дополнительные виды работ отражены в приложениях 3,4 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам МБОУСОШ № 3 (в том числе руководителю, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

5.1.1. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МБОУСОШ № 3 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы МБОУСОШ № 3, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МБОУСОШ № 3 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим

работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя МБОУСОШ № 3 и (или) его заместителей.

5.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», при наличии знаков «Отличник народного просвещения»;

5.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем МБОУСОШ № 3 персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБОУСОШ № 3, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБОУСОШ № 3 за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУСОШ № 3, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.1.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1.5.1. Выплаты отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее –

отдельные категории работников), ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников составляют:

2000 (две тысячи) рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 (одна тысяча) рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

5.1.5.2. Осуществление выплат дополнительного стимулирования отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3 (далее – выплаты). Изменение размера выплат распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

1). Осуществление выплат дополнительного стимулирования отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3 за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, производится по должностям:

а) педагогические работники (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

б) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (вожатый, дворник, уборщик служебных помещений) в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

2). Осуществление выплат отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3 за счет средств бюджета муниципального образования Темрюкский район производится по должностям обслуживающего персонала (вахтер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер)) производится в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Условия осуществления выплат, определенных пунктом 5.1.5.2:

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 учреждении, по должности или профессии;

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 для выплаты заработной платы.

5.1.5.3. Осуществление доплат педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в МБОУСОШ № 3 по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией, в размере 3000 (трех тысяч) 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 МБОУСОШ № 3 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 5.1.7.3 (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) являются:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности, 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 № 225, 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 частями 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ. 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 МБОУСОШ № 3 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 другое МБОУСОШ № 3. 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 МБОУСОШ № 3, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей»;

МБОУСОШ № 3 в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

5.1.5.4. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 (далее соответственно – ежегодная выплата).

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

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора МБОУСОШ № 3.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 (пяти тысяч семисот пятидесяти) рублей.

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

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

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

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

5.1.5.5. *Осуществление ежемесячной дополнительной выплаты педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 (далее – выплаты).*

Осуществление ежемесячной дополнительной выплаты педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по

финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования осуществляется в размере 10000 (десяти тысяч) рублей в месяц следующим категориям педагогических работников:

а) учитель;

б) отдельные педагогические работники списочного состава, имеющих право на получение стимулирования (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).

Ежемесячные дополнительные выплаты педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 осуществляется при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку в календарном месяце.

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.

Привлечение работника по должности, указанной в подпункте 5.1.5.5, 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, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МОО(У) для выплаты заработной платы.

Изменение размера выплат распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

5.1.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

5.1.7. Премияльные выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;
по итогам работы (за месяц, квартал, год);
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

5.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

5.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

5.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

5.2. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 5.1.1 – 5.1.3 пункта 5.1 раздела 5 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

5.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБОУСОШ № 3 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5.6. Перечень и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты отражены в приложении 5 к настоящему Положению.

5.6. Отдельным категориям работников МБОУСОШ № 3 высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУСОШ № 3 и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя МБОУСОШ № 3 и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя МБОУСОШ № 3 устанавливается приказом Управления образованием в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МБОУСОШ № 3. Минимальный размер должностных окладов по наименьшей группе оплаты труда руководителя утверждается в размере 26000 (двадцати шести тысяч) рублей.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБОУСОШ № 3 устанавливаются в размере 60-75 процентов от должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4. С учетом условий труда руководителям МБОУСОШ № 3 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3,4 и 5 настоящего Положения соответственно.

6.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБОУСОШ № 3 и его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБОУСОШ № 3 (без руководителя и его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБОУСОШ № 3 определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого МБОУСОШ № 3 (без руководителя МОО(У) и его заместителей).

По решению Управления образованием руководителю МБОУСОШ № 3 и его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя.

6.6. По решению Управления образованием руководителю МБОУСОШ № 3 могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МБОУСОШ № 3, выполнения муниципального задания (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю МБОУСОШ № 3 определяются Управлением образованием.

6.7. Руководитель МБОУСОШ № 3, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя МБОУСОШ № 3 и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем МБОУСОШ № 3, определяется Управлением образованием, заместителями руководителя – руководителем МБОУСОШ № 3, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

6.8. Руководителю МБОУСОШ № 3 по приказу Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МБОУСОШ № 3 в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУСОШ № 3, установленными Управлением образованием.

6.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБОУСОШ № 3 приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием о возложении временного исполнения обязанности руководителя МБОУСОШ № 3 указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУСОШ № 3 (в том числе руководителю и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя МБОУСОШ № 3 – Приказом Управления образованием;
работников МБОУСОШ № 3 – руководитель МБОУСОШ № 3 на основании письменного заявления работника.

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБОУСОШ № 3, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБОУСОШ № 3 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБОУСОШ № 3 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МБОУСОШ № 3 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБОУСОШ № 3 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. Руководителем МБОУСОШ № 3 формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя МБОУСОШ № 3.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБОУСОШ № 3.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБОУСОШ № 3, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБОУ СОШ № 3, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБОУ СОШ № 3, трудоустроенным на штатные должности.

8. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

8.1. Осуществление выплаты с 1 сентября 2024 г. ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ СОШ № 3.

8.2. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники МБОУ СОШ № 3, осуществляющие трудовые функции по должности советника директора.

Список советников директоров, которым производится выплата денежного вознаграждения, утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ № 3.

В случае если педагогический работник осуществляет трудовые функции по должности советника директора в двух и более общеобразовательных учреждениях, выплата денежного вознаграждения осуществляется в одном учреждении по выбору советника директора на основании личного заявления и справки в свободной форме из иных учреждений, в которых педагогический работник осуществляет трудовые функции по должности советника директора, подтверждающей отсутствие выплаты денежного вознаграждения в указанных учреждениях. Ответственность за соблюдение указанного условия возлагается на советника директора, а контроль за соблюдением советником директора настоящего условия – на руководителя МБОУ СОШ № 3.

8.3. Размер ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора составляет 5 000 (пять тысяч) рублей в месяц с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации – на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – на обязательное медицинское страхование), включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях.

8.4. Денежное вознаграждение выплачивается советнику директора вне зависимости от установленного ему объема педагогической работы по занимаемой должности советника директора.

8.5. Денежное вознаграждение выплачивается один раз в месяц (в полном объеме за фактически отработанное время) не позднее последнего

рабочего дня каждого месяца и является составной частью заработной платы советника директора.

Приложение 1
к Положению об оплате труда (о
доплатах и надбавках)
МБОУ СОШ № 3

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работы в сфере образования

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
ведомственной подчиненности)	которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
МБОУСОШ № 3 в педагогический стаж времени работы в отдельных
организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах
СССР и Российской Федерации

1. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МБОУСОШ № 3 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и

методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка)

осуществляет руководитель МБОУСОШ № 3 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам МБОУСОШ № 3 время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение 3
к Положению об оплате труда (о
доплатах и надбавках)
МБОУ СОШ № 3

**Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно
связанные с образовательной деятельностью**

Данные выплаты производятся педагогическим работникам ежемесячно и устанавливаются приказом директора школы по согласованию с Советом учреждения.

<i>№ п/п</i>	<i>Виды работ</i>	<i>Размер в % от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы или в рублях</i>	<i>Критерии (периодичность)</i>
<i>1</i>	<i>Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с образовательной деятельностью МБОУ СОШ № 3 муниципального образования Темрюкский район Краснодарского края по реализации образовательных программ: -за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края; -выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета (в соответствии с п.п.4.1.4. раздела 4 «Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью)»</i>	<i>4000,00</i>	<i>Ежемесячно</i>
<i>2</i>	<i>За проверку письменных работ установить доплаты ежемесячно при условии систематической проверки письменных работ, согласно методических требований по предметам.</i>		<i>Ежемесячно</i>

	<p><i>Оплату за проверку письменных работ производить в процентах от ставки заработной платы за недельные часы по предмету:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>в 1-4 классах учителям начальных классов;</i> - <i>в 5-11 классах по русскому языку и литературе;</i> - <i>в 5-11 классах по математике;</i> - <i>по иностранному языку, биологии, физике, химии, информатике, географии; истории, обществознанию</i> 	<p style="text-align: center;"><i>20%</i></p> <p style="text-align: center;"><i>20%</i></p> <p style="text-align: center;"><i>15%</i></p> <p style="text-align: center;"><i>10%</i></p>	
<i>3</i>	<p><i>За руководство методическим объединением (наличие плана работы МО, творчество, открытые мероприятия, участие в районных мероприятиях, оформление опыта и результатов работ МО)</i></p>	<i>2000,00</i>	<i>Ежемесячно</i>
<i>4</i>	<p><i>Заведование элементами инфраструктуры:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>кабинетами;</i> - <i>лабораториями, мастерскими обслуживающего труда, мастерскими технического труда, спортивной базой</i> 	<p><i>500,00</i></p> <p><i>1000,00</i></p>	<i>Ежемесячно</i>
<i>5</i>	<p><i>Выплата за внеурочную деятельность в классах, реализующих ФГОС (из расчета за 1 недельный час)</i></p>	<i>Размер выплаты утверждается приказом Управления образованием</i>	
<i>6</i>	<p><i>За осуществление иных дополнительных видов работ</i></p>	<i>перечень и размеры которых могут утверждаться приказом Управления образованием муниципального образования Темрюкский район</i>	

Приложение 4
к Положению об оплате труда (о
доплатах и надбавках)
МБОУ СОШ № 3

**Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного,
младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не
связанного с учебным процессом**

№ п/п	Виды доплат	Критерий	Доплаты в руб., в % от должностног о оклада
1. Заместитель директора по УВР			
1.1	За работу по реализации ВСОКО, проведение мероприятий, направленных на развитие качества образования на основе анализа результатов ВСОКО		25%
1.2	За постоянное методическое сопровождение учителей по вопросам внедрения «Цифровой образовательной среды (ЦОС)» (платформа «Сферум», система ФГИС «Моя школа» и т д)		25%
1.3	За организацию работы с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам		25%
1.4	За наставничество и работу по адаптации молодых педагогов		25%
1.5	За разработку и реализацию инициатив, с целью повышения активности школы в общественной жизни		25%
1.6	За организацию и проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников, в том числе в образовательном центре «Сириус», за сопровождение педагогов-наставников победителей и призеров олимпиад		25%
1.7	За методическую помощь педагогическим работникам в прохождении аттестации на подтверждение или повышение квалификационной категории		25%

1.8	За проведение дополнительных организационных мероприятий с педагогическими работниками, в том числе открытых, не предусмотренных планом учебно-воспитательной работы		25%
2. Заместитель директора по ВР			
2.1	За организацию воспитательной работы по профилактике дорожного травматизма среди учащихся		10%
2.2	За контроль и общее руководство организацией школьного питания		10%
2.3	За участие в выездных мероприятиях, в том числе в вечернее время и в выходные дни		10%
2.4	За социальное партнерство и творческое сотрудничество с учреждениями, организациями, общественностью		20%
2.5	За контроль и организацию внеурочной, в том числе досуговой занятости обучающихся		25%
2.6	За работу в системе АИС «Навигатор дополнительного образования»: наполнение и актуализацию данных		25%
3. Заместитель директора по АХР			
3.1	За ведение учета и хранения учебного оборудования, в том числе компьютерной техники. За обеспечение бесперебойной работы учебного оборудования.		25 %
3.2	За выполнение функций контрактного управляющего		50%
3.3	За подготовку и своевременное представление незапланированных отчетов (сведений) в вышестоящие организации		25%
4. Педагогический персонал, не связанный с учебным процессом			
4.1	За организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся педагогу-психологу и социальному педагогу (за 1 ставку)		1000,00

4.2	За организацию работы детских общественных объединений и добровольческой (волонтерской) деятельности		1500,00
4.3	За организацию льготного горячего питания школьников		2000,00
4.4	За организацию и проведение учета детей, подлежащих обучению и проживающих на территории закрепленной за МБОУСОШ № 3 (подворовой обход)		1500,00
4.5	За оформление тематических выставок, пропаганду чтения		1000,00
4.6	За организационно-обучающую и консультативную работу с педагогами по использованию оборудования центра «Точка роста» при реализации программ естественно-научной и технологической направленностей педагогам дополнительного образования центра «Точка роста»		2000,00
4.7	За сохранность численности обучающихся в центре «Точка роста» естественно-научной и технологической направленностей педагогам дополнительного образования центра «Точка роста»		1000,00
4.8	За подготовку лабораторного оборудования, работу связанную с расширением и укреплением материальной и методической базы учебного кабинета педагогам дополнительного образования центра «Точка роста»		2000,00
4.9	За деятельность, направленную на повышение авторитета и имиджа центра «Точка роста»: проведение мероприятий общественной направленности, взаимодействие со СМИ, освещение мероприятий в социальных сетях, сотрудничество		2000,00

	с другими школами, центрами «Точка роста», «Кванториум» и.т.п, начальнику центра «Точка роста»		
5. Учебно-вспомогательный персонал (УВП)			
5.1	За выполнение дополнительного объема работ, не связанного с должностными обязанностями		3000,00
5.2	За учет питания школьников, в том числе учет документов по поступлению и начислению родительской платы		3000,00
5.3	За интенсивность работы в связи с электронным документооборотом		2000,00
5.4	Подготовка и предоставление данных для внесения в информационные системы ЕГИССО, ФРДО и др.		2000,00
5.5	За учет, обеспечение сохранности, использование документов, хранящихся в архиве		3000,00
5.6	За выполнение обязанностей курьера		5000,00
5.7	За организацию работы и оформление документации по трудоустройству несовершеннолетних		2000,00
5.8	За оформление страховых медицинских полисов, больничных листов, организацию медосмотров		4000,00
5.9	За организацию подвоза из (в) пос. Правобережный		1000,00
6. Младший обслуживающий персонал (МОП)			
6.1	За благоустройство и озеленение территории школы		50%
6.2	За поддержку санитарного состояния столовой в соответствии с требованиями, ежедневную двукратную влажную уборку		50%
6.3	За своевременный ремонт школьной мебели		50%
6.4	За уборку туалетов с		50%

	использованием необходимых моющих и дезинфицирующих растворов		
6.5	За обеспечение препятствий нахождению постороннего автотранспорта на территории ШКОЛЫ		50%
7. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
7.1	За реализацию сетевого взаимодействия, организацию совместной деятельности с заинтересованными организациями		1450

Приложение 5
к Положению об оплате труда (о
доплатах и надбавках)
МБОУ СОШ № 3

Выплаты стимулирующего характера (премии)

Выплаты стимулирующего характера (премии) производятся по следующим показателям:

Категория работников	Показатели выплаты	Критерии	Размер устанавливаемой выплаты в денежном выражении (руб.)
Педагогические работники			
1. Учителя-предметники	<i>Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений учащихся</i>		
	1.1 Положительная динамика учебных достижений учащихся: достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом	Рост качества обучения (по результатам учебной четверти, года, контрольных работ	1000
	1.2 Стабильность уровня учебных достижений учащихся	Отсутствие снижения, по сравнению с предыдущим периодом, качества обучения, успеваемости	1000
	1.3 Эффективность работы по подготовке к ЕГЭ и результаты ЕГЭ	1.3.1 За отсутствие учащихся, не преодолевших «порог успешности» - по обязательным предметам - по предметам по выбору	3000 1500
		1.3.2 За средний балл по ЕГЭ: - средний балл выше, чем за предыдущий период; - средний балл выше среднерайонного; - средний балл выше среднекраевого	1000 1500 2000
	1.4 Эффективность работы по подготовке к ОГЭ и результаты ОГЭ	1.4.1 Отсутствие неудовлетворительных оценок по результатам экзамена: - обязательный экзамен - экзамен по выбору	1500 1000
		1.4.2 Качество знаний по результатам экзамена: обязательный экзамен- - от 40-50 % - более 50 %	500 1000

	экзамен по выбору - более 50%	500
Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений		
1.5 Поддержка талантливых детей	Наличие системы работы с одаренными детьми по индивидуальным образовательным программам	1000
1.6 Результативность представления учащимися индивидуальных достижений на Всероссийской олимпиаде школьников, региональной олимпиаде по кубановедению, журналистике	на муниципальном уровне: - I место - II место - III место на зональном уровне: - I место - II место - III место на региональном уровне на федеральном уровне	2000 1500 1000 3000 2500 2000 3000 5000
1.7 Результативность исследовательской, проектной и реферативной деятельности, проводимой под руководством педагога	Учебные проекты, рефераты, исследования, представленные для публичной защиты на уровне: - образовательного учреждения - муниципальном уровне - зональном уровне - региональном уровне и выше	2000 3000 4000 5000
1.8 Активное участие учащихся в соревнованиях, предметных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.п. и	Охват обучающихся: - свыше 50 % - меньше 50 %	1000 500
1.9 Результативность участия учащихся в соревнованиях, предметных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.п. и	на муниципальном уровне: - I место - II место - III место на зональном уровне: - I место - II место - III место на региональном уровне на федеральном уровне	1000 500 300 1500 1000 500 2000 3000
1.10 Участие учащихся во Всероссийских и международных предметных конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и др.)	Победитель (I место) или призер (II – III место) - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	500 1000 2000
Результативность методической и инновационной деятельности учителя		

1.11 Презентация собственной педагогической деятельности и результативность	1.11.1 Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, грантах и т.п. различных уровней: - муниципальных - краевых - федеральных	1000 1500 2000
	1.11.2 Победа, звание лауреата и победителя в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней: - муниципальных - краевых - федеральных	1500 2000 2500
1.12 Творческая деятельность учителя	1.12.1 Разработка и внедрение авторских программ, методик, прошедших экспертизу: - на муниципальном уровне - на региональном - на федеральном уровне	500 1000 1500
	1.12.2 Участие в проектной деятельности (опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской деятельности) по профилю своей педагогической деятельности	2000
1.13 Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта	1.13.1 Публикация учителя в методических сборниках, педагогических изданиях: - муниципальных - краевых - российских - в сети Интернет	1000 2000 2500 1000
	1.13.2 Участие в работе сетевых педагогических сообществ, занимающихся развитием профессионального потенциала учителей, осуществляющих консультационное и методическое сопровождение их деятельности	2000
	1.13.3 Высокий уровень проведения уроков, мастер-классов, семинаров, выступлений и т.п.: - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских	1000 2000 3000 4000

	1.14. Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп): - школьных - муниципальных - краевых	500 1000 2000
	1.15. Профессиональный рост учителя	Участие в семинарах, мероприятиях, и т.п. организуемых -УО, ИМЦ -,МОН КК, ИРО КК -всероссийских	500 1500 3000
	1.16 Образцовое содержание и развитие учебного кабинета, вклад в его оформление и оборудование	1.16.1 Качественная подготовка кабинета к новому учебному году	2000
		1.16.2 Эстетической оформление и образцовое содержание кабинета	1000
		1.16.3 Систематическое и качественное оформление стендов в классных кабинетах	500
2. Руководитель МО	2.1 Качественная организация работы методических объединений	Активная работа МО на уровне школы, района	2000
3. Классный руководитель	3.1 Позитивная динамика по учащимся, пропускающим уроки без уважительных причин	Отсутствие (снижение) пропусков уроков без уважительных причин 5-11 классы	1000
	3.2 Деятельность класса по выполнению общешкольных поручений	3.2.1 Постоянное содержание закреплённых пришкольных территорий и участков в надлежащем состоянии	1500
		3.2.2 Высокий уровень организации дежурства класса по школе, в столовой	1000
	3.3 Качественная организация воспитательной работы с учащимися	3.3.1 Активность учащихся в мероприятиях: - школы - района	1000 1500
		3.3.2 Высокий уровень проведения внеклассных мероприятий и т.п.: - школьных - муниципальных - краевых	1000 2000 3000
	3.4 Стимуляция воспитательных инициатив родителей	Привлечение родителей к внеклассным мероприятиям	2000
3.5 Организация досуговой деятельности учащихся	Занятость учащихся во внеурочное время в системе дополнительного образования - более 70 %	1000	

	3.6 Качественная организация и проведение летней трудовой практики	Численность учащихся, участвующих в летней трудовой практике - более 80 % - от 60-80 %.	2000 1500	
4. Педагог-психолог	4.1 Сохранение психического и социального благополучия обучающихся	4.1.1 Устранение конфликта, решение конкретных проблем	1000 (за одно событие)	
		4.1.2 Выступление на педагогических советах, методических советах, семинарах, конференциях, родительских собраниях и т.п.	2000	
5. Советник по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5.1 Развитие личности, талантов, способностей учащихся.	Высокий уровень подготовки общешкольных мероприятий	3500 (за одно мероприятие)	
	5.2 Расширение социальной сферы в воспитании учащихся	Активное участие учащихся школы в городских и районных мероприятиях, творческих конкурсах и т.п.	2500	
	5.3 Реализация прав учащихся	Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления	1500	
	5.4 Привлечение учащихся к деятельности детских общественных объединений, добровольческой (волонтерской) деятельности	Активное участие учащихся школы в деятельности общественных объединений, добровольческой (волонтерской) деятельности	4500	
	5.5 Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.п.		Наличие победителей и призеров	
			- на муниципальном уровне (победитель/призер)	3000/2000
			- на региональном уровне (победитель/призер)	6000/4000
5.6 Повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности	5.6.1 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	5.6.2 освещение проведенных мероприятий в СМИ, социальных сетях	2400 4000 5000	
			1000 (за одну публикацию)	
5.7 Организация досуговой деятельности учащихся	Обеспечение занятости учащихся в каникулярное и внеурочное время		100 (за одного учащегося)	

	5.8 Эффективность воспитательной работы в школе	5.8.1 Отсутствие несовершеннолетних, нарушивших Закон КК-1539 5.8.2 Отсутствие несовершеннолетних, совершивших преступление или правонарушение	3000 4500
	5.9 Качественное методическое сопровождение воспитательного процесса	Наличие двух и более адресных рекомендаций для классных руководителей по повышению эффективности воспитательной работы с классным коллективом	3400
6. Социальный педагог	6.1 Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Отсутствие отрицательной динамики числа учащихся, стоящих на учете	2000
	6.2 Профессиональный рост педагога	Участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах	1000
	6.3 Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта	Выступления на педсоветах, совещаниях, проведение мастер-классов	1500
	6.4 За сопровождение семей и детей, состоящих на различных видах профилактического учета, в период дистанционного обучения	6.4.1 Наличие постоянного взаимодействия с семьями и детьми, состоящими на различных видах профилактического учета, своевременное выявление неблагополучия	1000
		6.4.2 Качественная организация профилактических мероприятий с несовершеннолетними (семьей), состоящими на различных видах учета	2000
7. Педагог-библиотекарь	7.1 Высокая читательская активность обучающихся	Более 70 % учащихся систематически пользующихся услугами библиотеки	2000
	7.2 Активное участие в мероприятиях	- общешкольных	500
		- районных	1000
		- краевых	1500
7.3 Проведение внеклассных мероприятий для учащихся на высоком уровне, за пропаганду чтения		1000	
7.4 Качественное оформление тематических выставок		500	

8. Педагогические работники, в том числе и не осуществляющие учебный процесс	8.1 Высокий уровень исполнительской дисциплины	8.1.1 Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	8000 (по факту работы)	
		8.1.2 Выполнение срочных и непредвиденных работ по поручению руководства	3000 (по факту работы)	
		8.1.3 Соблюдение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте, в учебном кабинете	4000	
		8.1.4 Качественное и своевременное ведение отчетной документации	5000	
	8.2 Взаимоотношения с учащимися, родителями, общественностью	8.2.1 Благодарные письма общественности, положительные публикации в СМИ	1000	
		8.2.2 Качественное проведение подворового обхода по переписи детей, подлежащих обучению	2000	
	8.3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	8.3.1 Проведение мероприятий с привлечением родителей и общественности	1000	
		8.3.2 Активная организация отдыха и занятости учащихся в каникулярное время	1500	
		8.3.3 Отчеты о проведенных мероприятиях: - видеоматериал - публикация в СМИ, социальных сетях	1000 1500 (за каждую публикацию)	
	8.4 Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг основных обязанностей	8.4.1 Участие в мероприятиях города и района во внерабочее время, выходные и праздничные дни	3000 (за каждое мероприятие)	
	Административно-управляющий аппарат (АУП)			
	9. Заместитель директора по УВР	9.1 Система работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников	9.1.1 Повышение качества знаний по школе по сравнению с предыдущим периодом более чем на 5 %	1000
			9.1.2 Стабильность качества знаний по сравнению с предыдущим периодом	1000
9.1.3 Отсутствие неуспевающих учащихся в школе по итогам четверти, года			1500	

		9.1.4 Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	2000
		9.1.5 Высокий уровень организации и эффективности ВСОКО	2000
	9.2 Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации учащихся	Отсутствие замечаний и нарушений при организации и проведении государственной итоговой - выпускников 9-х классов - выпускников 11-х классов	2000 3000
	9.3 Организация методической работы в школе, достижения педагогов	9.3.1 Обеспечение участия педагогов в конкурсах разного уровня	1000
		9.3.2 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2000
		9.3.3 Рост числа педагогов, повышающих свою квалификационную категорию: - на 5 % - на 10 %	1000 2000
	9.4 Качественное проведение мероприятий	Высокий уровень организации и проведения семинаров, конференций и т.п. на разных уровнях: - школьном - муниципальном - краевом	1000 2000 3000
	9.5 Высокий уровень исполнительской дисциплины	9.5.1 Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ	5000 (по факту работы)
		9.5.2 Качественное ведение документов строгой отчетности	3000
		9.5.3 Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации	3000 (за каждый отчет)
	9.6 Исполнение дополнительных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей		3000 (по факту выполнения)
	9.7 Участие в государственной итоговой аттестации выпускников Темрюкского района		5000
10. Заместитель директора по ВР	10.1 Эффективность воспитательной работы в школе	10.1.1 Снижение числа учащихся категории «трудных», «группа риска»	2000
		10.1.2 Развитие творческой инициативы учащихся,	1500

		расширение функций самоуправления	
10.2 Качественное методическое руководство воспитательным процессом	10.2.1 Оказание методической помощи классным руководителям, педагогическим работникам в разработке инновационных воспитательных программ и технологий		2000
	10.2.2 Проведение семинаров, круглых столов, конференций и т.п. по вопросам воспитания: - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на краевом уровне		2000 3000 4000
10.3 Организация комплексной системы воспитательной работы	10.3.1 Систематическое проведение мероприятий, способствующих здоровому образу жизни, профилактике вредных привычек, профилактике травматизма, по ПДД и др. с привлечением общественности		3000
	10.3.2 Вовлечение родителей в проведение воспитательной работы		2000
	10.3.3 Проведение на высоком уровне традиционных школьных мероприятий: первый звонок, выпускной бал, последний звонок, вечер встречи выпускников и др.		3000
	10.3.4 Высокий уровень организации дежурства учащихся и учителей по школе		2000
	10.3.5 Высокий уровень организации летней трудовой практики		2000
	10.3.6 Высокий уровень организации работы школьного летнего лагеря		3000
	10.3.7 Высокий уровень организации досуговой деятельности учащихся		2000
	10.3.8 Качественная реализация Закона Краснодарского края № 1539-КЗ. Отсутствие обучающихся, нарушивших Закон		3000
10.4 Повышение имиджа и авторитета школы у учащихся, родителей и общественности	Освещение проведенных мероприятий - в СМИ,		2000

		- социальных сетях, на школьном сайте	1000 (за каждую публикацию)
	10.5 Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации	3000
11.Заместитель директора по АХР	11.1 Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с СанПиН		2000
	11.2 Своевременное и качественное ведение учета материальных ценностей, проведение инвентаризации		2000
	11.3 Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		5000
	11.4 Высокая исполнительская дисциплина, своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации		3000
	11.5 Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ		5000 (по факту работы)
Учебно-вспомогательный персонал (УВП)			
12. Делопроизводитель	12.1 Качественное оформление и ведение документации, без замечаний		1000
	12.2 Контроль за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями или конкретными исполнителями. Контроль за соблюдением сроков исполнения		2000
	12.3 За высокую результативность выполнения срочных и непредвиденных работ		3000 (по факту работы)
13.Специалист по кадровой работе	13.1 За эффективное взаимодействие с пенсионным фондом, налоговой инспекцией, архивом, центром занятости и другими организациями		2000
	13.2 Отсутствие замечаний и жалоб на работника со стороны работников школы и вышестоящих организаций		1000
	13.3 Соблюдение сроков предоставления необходимой		500

	информации в ПФР		
	13.4 Выполнение особо важных работ или срочных работ, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями		3000 (по факту работы)
Младший обслуживающий персонал (МОП)			
14. Уборщик служебных и производственных помещений	14.1 За качественное и регулярное проведение генеральных уборок		1500
	14.2 За качественную уборку в подвальных помещениях		1000
	14.3 За содержание помещений зданий школы в соответствии с требованиями СанПиН		2300
	14.4 Подача звонков в соответствии со школьным расписанием.		800
	14.5 Обеспечение сохранности школьного имущества		1300
	14.6 Своевременная маркировка инвентаря и его сохранность		600
	14.7 Работа с моющими и хлорсодержащими средствами		1200
	14.8 Уход за растениями в рекреациях		1500
	14.9 Качественная уборка туалетных комнат		2000
	14.10 Трудности работы, связанные с поднятием тяжестей на этажи школы (2-й этаж)		1550
	14.11 Участие в благоустройстве рекреаций зданий школы		700
	14.12 Проведение текущих ремонтных работ: - подсобных помещений - учебных помещений - спортивного зала		500 1000 1500
	14.13 Выполнение ремонта в ходе подготовки школы к новому учебному году, в каникулярное время и в период чрезвычайных ситуаций		3000
	14.14 Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса		1400
	14.15 Активное участие в организации школьных мероприятий		1100
	14.16 За непредвиденные работы, в том числе не		2500

	предусмотренные должностными обязанностями		
	14.17 Выполнение особо важных работ или срочных работ, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями		4000
	14.18 Отсутствие обоснованных жалоб		1350
	14.19 Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности		800
	14.20 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины		1700
15. Дворник	15.1 Участие в благоустройстве школьной территории		1400
	15.2 За качественное и своевременное проведение покоса и уборку травы на школьной территории		3000
	15.3 Участие в текущем ремонте в ходе подготовки школы к новому учебному году, в каникулярное время и в период чрезвычайных ситуаций		2500
	15.4 Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций		1300
	15.5 Обеспечение сохранности школьного имущества, инвентаря		1550
	15.6 Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса		1400
	15.7 Активное участие в организации школьных мероприятий		1100
	15.8 За непредвиденные работы, в том числе не предусмотренные должностными обязанностями		2500
	15.9 Выполнение особо важных работ или срочных работ, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями		4000
	15.10 Отсутствие обоснованных жалоб		1350

	15.11 Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории школы		2000
	15.12 Отсутствие травматизма по причине содержания территории школы в ненадлежащем состоянии		1500
	15.13 Отсутствие обоснованных жалоб		1350
	15.14 Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности		800
	15.15 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины		1000
16. Вахтер	16.1 Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима		1400
	16.2 Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности		800
	16.3 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины		1700
	16.4 Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (полиции, аварийных дежурных служб и др.) о происходящем ЧП		3500
	16.5 Участие в ремонте в ходе подготовки школы к новому учебному году, в каникулярное время и в период чрезвычайных ситуаций		2500
	16.6 Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса		1400
	16.7 Активное участие в организации школьных мероприятий		1100
	16.8 За непредвиденные работы, в том числе не предусмотренные должностными обязанностями		2500 (по факту работы)
	16.9 Выполнение особо важных работ или срочных работ, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями		4000 (по факту работы)
	16.10 Отсутствие обоснованных жалоб		1350

	16.11 Отсутствие случаев кражи по вине вахтера		750
17. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17.1 Качественное осуществление технического обслуживания оборудования школы		3500
	17.2 Своевременное и оперативное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций		2000
	17.3 Оперативное предупреждение и устранение нестандартных ситуаций		3000
	17.4 Качественное выполнение текущего ремонта объектов, установок и (или) монтажа оборудования.		2500
	17.5 Систематический контроль за состоянием зданий и помещений школы		1800
	17.6 Быстрое и качественное устранение неполадок		2700
	17.7 Срочный ремонт школьной мебели, оборудования		3000
	17.8 Изготовление учебно-наглядных пособий		900
	17.9 Обеспечение сохранности школьного имущества		2550
	17.10 Обеспечение сохранности рабочих материалов, инструментов		800
	17.11 Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего		1400
	17.12 Участие в текущем ремонте в ходе подготовки школы к новому учебному году, в каникулярное время и в период чрезвычайных ситуаций		4500
	17.13 Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса		1400
	17.14 Активное участие в организации школьных мероприятий		1100
	17.15 За непредвиденные работы, в том числе не предусмотренные		2500 (по факту работы)

	должностными обязанностями		
	17.16 Выполнение особо важных работ или срочных работ, в том числе не предусмотренных должностными обязанностями		4000 (по факту работы)
	17.17 Отсутствие обоснованных жалоб		1350
	17.18 Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности		800
	17.19 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины		1700

Приложение № 4
к коллективному договору
МБОУСОШ № 3

Директор МБОУСОШ № 3

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУСОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная 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	учитель; социальный педагог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования, педагог –библиотекарь.
Учитель-дефектолог, учитель- логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

Директор МБОУ СОШ № 3

Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 3

Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ **о материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3**

1. Общие положения

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 имени Героя Советского Союза Бориса Петровича Бувина муниципального образования Темрюкский район (далее соответственно – Положение, МБОУ СОШ № 3) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3.

1.2 Действие Положения распространяется на работников МБОУ СОШ № 3, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

1.3 Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников МБОУ СОШ № 3. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.4 Оказание материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 3 есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансовых возможностей МБОУ СОШ № 3 и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 3 может быть оказана следующая материальная помощь:

№ п/п	Наименование	Размер, руб.
----------	--------------	--------------

1.	В случае смерти близких родственников	5000
2.	В связи с тяжёлым или продолжительным заболеванием работника	5000
3.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, кражи или других обстоятельств	10 000
4.	В случае тяжелого материального положения	5000
5.	При несчастных случаях (травма, авария и др.)	от 5000 до 10 000, в зависимости от тяжести несчастного случая

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора МБОУ СОШ № 3 с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

3.2 Срок подачи заявления об оказании материальной помощи составляет 3 месяца после наступления события, указанного в п. 2.1.

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором МБОУ СОШ № 3, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации, в соответствии с настоящим Положением.

3.4. В исключительных случаях сумма материальной помощи может быть изменена в большую сторону, но не более чем в два раза.

3.5. Материальная помощь начисляется единовременной выплатой, не более одного раза в календарный год по одному основанию.

3.6. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора МБОУ СОШ № 3 не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления.

4. Контроль за формированием и использованием средств

4.1 Контроль за выделением средств на оказание материальной помощи осуществляет Директор МБОУ СОШ № 3.

4.2. Ответственность за достоверность предоставляемых документов возлагается на председателя первичной профсоюзной организации.

Приложение № 6
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 3

**Соглашение по улучшению условий и охране труда
работников МБОУ СОШ № 3 на 2025-2028 годы**

Работодатель, в лице директора МБОУ СОШ № 3 Лисиенко Галины Валерьевны и работники МБОУ СОШ № 3, в лице председателя первичной профсоюзной организации Родаковой Елены Васильевны, разработали и утвердили настоящее соглашение по заключили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда.

N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	чел.	43	51 600	По графику	Зам.директора по АХР	43	40
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	чел	4	4800	Ежегодно	Директор	4	4-
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	чел	1	1200	Ежегодно	Директор	1	1
4.	Обучение работников	чел	52	31 200	Ежего	Директор	52	49

	безопасным методам и приемам работы, обучению навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.				дно			
5.	Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов.	шт.	35	50 000	Ежегодно	Зам.директора по АХР	52	49
6.	Обновление оргтехники на рабочих местах, мебели, согласно СанПиН.	шт.	35		При необходимости	Зам.директора по АХР	52	49
7.	Актуализация уголков по охране труда	шт	2		Постоянно	Комиссия по ОТ	52	49
8.	Разработка и актуализация инструкций по охране труда	шт	10		При необходимости	Комиссия по ОТ	52	49
9.	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления. Проведение испытаний изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.	шт.	1	18 000	Ежегодно	Зам.директора по АХР	52	49
10.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.			15 000	Ежегодно	Зам.директора по АХР	52	49
11.	Проверка вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей; очистка воздухопроводов				При необходимости	Зам.директора по АХР	52	49

12.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений	шт.	7		При необходимости	Зам.директора по АХР	52	49
13.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	чел	52	400 000	Ежегодно	Директор	52	49
14.	Дооснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалови других помещений аптечками для оказания первой помощи).	шт	30	10 000	По требованию	Зам.директора по АХР	52	49
15.	Обеспечение работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальнойобувью и другими СИЗ.	чел.	6	25 000	По требованию	Зам.директора по АХР	6	5
16.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	чел.	6	15 000	По требованию	Зам.директора по АХР	6	5
17.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).	чел.	6	20 000	По требованию	Зам.директора по АХР	6	5

18.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне"(ГТО).	чел	52		Постоянно	Председатель первичной профсоюзной организации	52	49
19.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	шт	15	150 000	2025-2026	Директор	52	49
20.	Реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт.	4		При необходимости	Директор	52	49

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

Соглашение подписали:

Директор МБОУ СОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 3

_____ Е.В.Родакова
«01» сентября 2025 г.

Приложение № 7
к коллективному договору
МБОУСОШ № 3

Директор МБОУСОШ № 3

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУСОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

**Перечень
профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и
средства индивидуальной защиты согласно установленных норм**

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (название типовой нормы)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2.	Лаборант	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	

		и от скольжения	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	

Приложение № 8
к коллективному договору
МБОУСОШ № 3

Директор МБОУСОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУСОШ № 3

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

**Перечень
профессий, которым обязательна выдача смывающих и
обеззараживающих средств**

(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г.
№766н, ст. 214 ТК РФ).

Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
Уборщик производственных и служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Лаборант	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н ст. 214 ТК РФ
	Крем для рук гидрофобного действия	100 мл	
	Крем для рук регенерирующий его действия	100 мл	

Приложение № 9
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 3

Директор МБОУ СОШ № 3

_____ Г.В.Лисиенко
«01» сентября 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 3

_____ Е.В. Родакова
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам МБОУ СОШ № 3 длительного отпуска
сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «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 № 3 имени Героя Советского Союза Бориса Петровича Бувина муниципального образования Темрюкский район (далее – МБОУ СОШ № 3, организация).

2. Педагогические работники МБОУ СОШ № 3 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 № 3, замещающие должности

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Учитель-логопед

Социальный педагог

Педагог-библиотекарь

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Учитель

Заместитель директора по УВР

Заместитель директора по ВР

Директор

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 МБОУ СОШ № 3.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем 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. Длительный отпуск может быть разделен на части. Устанавливается следующий порядок разделения длительного отпуска на части:

- количество частей отпуска должно составлять не более трех;
- минимальная продолжительность одной части отпуска не менее 3 месяцев.

8. 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.

9. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели до выхода на работу. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

10. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в МБОУ СОШ № 3 составляется график предоставления длительных отпусков.

11. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы и должность.

13. 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).

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

15. 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.

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

17. Время нахождения педагогического работника в длительном

отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МБОУ СОШ № 3 системой оплаты труда.