

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза  
г.п.с.ч.п. Сибирский край, СТРЕТ-ПЕНИНА 241, Л.СТ. ПОЛТАВСКАЯ, Т-ДИРЕКТОР МБОУ СОШ №1, О.МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 ИМЕНИ ДУДИНА НИКОЛАЯ МАКСИМОВИЧА ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ОГРН-1022304036632, СНИЛС-02063186915, ИНН ЮГ-2336011138, ИНН-235502317615, E-mail:soch1@kym.kubanet.ru, СМ-ЛИРИКА ФЕДОРОВА, ЗНАКРАТИКОВА, СМ-МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 ИМЕНИ ДУДИНА НИКОЛАЯ МАКСИМОВИЧА ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 ИМЕНИ ДУДИНА НИКОЛАЯ МАКСИМОВИЧА ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
Создание: Я. в.к.л.к.с. автором этого документа  
Местоположение: место подписания  
Дата: 2024-07-12 10:19:32  
Формат: HTML5, Версия: 9.7.1

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1

НА 2022 – 2025 годы

От работодателя:  
Директор МБОУ СОШ № 1  
\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова

\_\_\_\_\_ 2022 г.

От работников:  
Председатель ПК  
МБОУ СОШ № 1  
\_\_\_\_\_ М. М. Орленко

\_\_\_\_\_ 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 1 ст. Полтавской.**
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации – **Орленко Марины Михайловны.**  
Работодатель в лице его представителя – директора **Братиковой Ларисы Фёдоровны.**
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников **МБОУ СОШ № 1.**
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение об оплате труда работников;
  - Соглашение по охране труда;
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
  - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска;
  - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1;
  - Другие локальные акты (ст. 372 ТК РФ).
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- по согласованию с профкомом;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Коллективный договор заключен, с одной стороны, с работниками МБОУ СОШ № 1, с другой стороны – работодателем в лице директора МБОУ СОШ № 1 Братиковой Л.Ф., на срок 3 года (ст. 40 ТК РФ).

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть принят на общем собрании после ознакомления с ним работников школы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случае, предусмотренном 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с

учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогический коллектив до ухода в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Нагрузка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2.10. Уменьшение или увеличение ставки учителя в течение года по сравнению со ставкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов.

- временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца.

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте б) случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68, часть 3 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 81, 83, 336 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- 3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (согласно графику прохождения курсов).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ); за каждые сутки командировки – 100 руб.; сутки проживания (общепитие, гостиница) – 550 руб.; проезд на общественном транспорте (автобус, трамвай, троллейбус, кроме такси). Оплата командировочных производится после предоставления подтверждающих документов об оплате и командировочного удостоверения (Постановление правительства РФ от 08.02.2002 № 93).
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком 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.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома.
- 4.4. Стороны договорились, что:
  - 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных организаций и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  - 4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1),



учебным расписанием, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- 5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
  - 5.3.1. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю.
  - 5.3.2. Для женщин, проживающих в сельской местности, работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:
    - сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
    - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;
    - повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6 дневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, работник вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (Ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, имеющим менее 18 часов учеб-

ной нагрузки в неделю, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного рабочего времени с учётом ст. 60.1 ТК РФ и главы 44 ТК РФ.

5.13. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (Ст. 114, 115 ТК РФ).

5.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском, исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются. (Ст. 120 ТК РФ).

5.15. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ч.9ст.136 ТК РФ).

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (Ст. 123 ТК РФ; ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (Ст. 126, ч.3 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - повар, работающий у плиты - 7 календарных дней.

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- не освобожденному председателю первичной организации - 2 дня и членам профкома - 2 дня. (Ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней.

- 5.18.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения. (Ст.335 ТК РФ).
- 5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. (Ст.108ТКРФ).
- 5.20. Отпуска женщин по беременности и родам регулируются ст. 25 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учреждения МБОУ СОШ № 1 осуществляется на основании Постановления администрации муниципального образования Красноармейский район от 17 декабря 2015 года № 890 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» (с изменениями).
- 6.2. Система заработной платы, размеры окладов устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (Ст. 135 ТК РФ). Система оплаты труда и стимулирования, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома организации. (Ст. 149, 153, 154, 372 ТК РФ).
- 6.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда определяется с учетом п.2 ст.9; ч.3 ст. 129; ст. 130 ТКРФ и не может быть ниже размера, установленного отраслевым тарифным соглашением.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. (Ст. 136 ТК РФ).
- При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме - «Расчётный листок», извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счёт в банке либо на счёт карты банка.

- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с методикой планирования расходов;
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - доплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за работу в сельской местности;
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;
  - выплаты стимулирующего характера, надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии со ст. 144 ТК РФ и на основании Положения.
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:
- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
  - б) при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
  - в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - г) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - д) при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на

начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.7.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.7.3. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. Тарификация учителей и преподавателей, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января).

6.10. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей производится ежемесячно, до 30 числа каждого месяца.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.3. Организует в учреждении общественное питание, комнаты для приема пищи.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда

(приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5).
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по

охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников за здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.



- 9.7. Работодатель за счет средств стимулирующей части ФОТ работников учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 5%.
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Работодатель с учетом профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ).
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ).
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
  - утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ).
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
  - размеры повышения заработной платы за работу в ночное время ( ст. 154 ТК РФ).
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **10.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующей части ФОТ работников, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.  
Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзного бюджета в следующих случаях:  
- в связи с выходом на пенсию (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) – 500 руб;  
- на послеоперационное лечение – 1000 руб.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### ***ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН:***

11. Стороны договорились, что:
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБОУ СОШ № 1**

Учено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации МБОУ СОШ № 1  
пр. от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г. № 3  
Председатель  
выборного органа первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ М. М. Орленко  
(подпись) (ф.и.о.)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 1  
приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ .2022г.  
\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова  
(подпись) (ф.и.о.)

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №1**  
**станция Полтавская**  
**Красноармейский район**  
**Краснодарский край**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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 у данного работодателя.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:
  - дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
  - общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);
  - педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;
  - представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
  - выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
  - работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
  - работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## **II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

справка о наличии (отсутствии) судимости.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.



- 2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).
- 2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.
- 2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.  
Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
- 2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

- 2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).
- 2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или

пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

### **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных 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, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника

работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- 3.1.9. На участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

## **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и предусмотренные трудовым договором, выполнять другие обязанности, отнесенные к компетенции работника, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 3.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного процесса;
- 3.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;
- 3.2.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;



- 3.2.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в чистоте и исправном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- 3.2.12. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в управлении, своевременно и точно исполнять

распоряжения, приказы директора школы, использовать все рабочее время для качественного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности.

### **3.3. Работники не вправе:**

- а) Находиться в помещениях организации и на рабочем месте под воздействием психотропных, наркотических средств, алкоголя.
- б) Выступать от имени организации без разрешения руководителя или соответствующих полномочий;
- в) Распространять служебную информацию, касающуюся профессиональной деятельности специалистов.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяются должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

- 3.4.1. На самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- 3.4.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.4.3. На повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 3.4.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.4.5. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по

старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.4.6. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.4.7. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.5.1. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.5.2. Участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.5.3. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.5.4. Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.5.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.5.6. Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, выполнять другие обязанности, отнесенные законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

3.5.7. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в управлении, своевременно и точно исполнять распоряжения, приказы директора школы, использовать все рабочее время для качественного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их обязанности;

3.5.8. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.5.9. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного процесса;

3.5.10. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;

3.5.11. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы.

### **3.6. Работодатель имеет право:**

- 3.6.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 3.6.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.6.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.6.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.6.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.6.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Работодатель обязан:**

- 3.7.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 3.7.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.7.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.7.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.7.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.7.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.7.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- 3.7.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.7.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.7.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.7.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.7.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.7.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 3.7.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.7.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 3.7.16. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.7.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.7.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.8. Ответственность сторон трудового договора:**

- 3.8.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление

и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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.

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

3.8.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.9. Педагогическим работникам запрещается:**

3.9.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

3.9.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3.9.3. удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.10. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, электроника, секретаря, делопроизводителя устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений

устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)<sup>1</sup>.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.



- 4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.
- 4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.  
Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
- 4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ). График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.
- 4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение

суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

## **4.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на

следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник

уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях

дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 13.00 ч.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. 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.

4.3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), за исключением педагогических работников.

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

- 4.3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 4.3.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 4.3.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
- 4.3.16. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

- 5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:
- объявляет благодарность;
  - выдает премию;
  - награждает ценным подарком, почетной грамотой;
  - представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.
- 5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЁ НАРУШЕНИЕ**

- 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. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);



- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
  - однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).
- 6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).  
Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.  
Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).
- 6.6. 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.  
Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.  
Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на

- работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
- 6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII Квотирование рабочих мест для инвалидов и для других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы в МБОУ СОШ № 1**

- 7.1. Квотирование рабочих мест в МБОУ СОШ № 1 проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов и для других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
- 7.2. Трудоустройство инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в счет установленной квоты осуществляется как по направлениям центров занятости населения (далее – ГКУ СО ЦЗН), так и самостоятельно.
- 7.3. К инвалидам и для других граждан, испытывающих трудности в поиске работы, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Краснодарского края, признанные в установленном порядке инвалидами и, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.
- 7.4. Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов и для других граждан, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают категории граждан, указанных в Законе от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» (в ред. от 04.02.2014 №2901-КЗ).

- 7.5. Инвалидам и других категорий граждан, работающим в МБОУ СОШ № 1, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.
- 7.6. Инвалиды и другие категории граждан считаются трудоустроенными, если с ними оформлены трудовые отношения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 7.7. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды и другие категории граждан, испытывающие трудности в поиске работы, трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством либо сохранены рабочие места для
- 7.8. работающих инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
- 7.9. Ответственным за надлежащее исполнение внесённых изменений является делопроизводитель МБОУ СОШ № 1, который:
- 7.9.1. После получения уведомления от центра занятости населения об установлении квоты для создания (выделения) рабочих мест для инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в течение месяца, а затем ежемесячно, направляет в соответствующий центр информацию о зарезервированных вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в счет квоты.
- 7.9.2. Осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов.
- 7.9.3. Ежемесячно, предоставляет информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.
- 7.9.4. Направляет в центр занятости населения информацию о приеме на работу инвалидов и другие категории граждан, испытывающие трудности в поиске работы на котируемые рабочие места в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом.
- 7.9.5. Квота вводится в действие по истечении месячного срока с момента уведомления МБОУ СОШ № 1.
- 7.9.6. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды и другие категории граждан, испытывающие трудности в поиске работы независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

7.9.7. МБОУ СОШ № 1 имеет право запрашивать и получать от центров занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В целях реализации данного права делопроизводитель направляет соответствующие запросы в центры занятости населения и иные организации.

7.10. Порядок приёма, перевода и увольнения для инвалидов и других категорий граждан, выполняется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 1 и трудовым кодексом РФ.

7.11. За непредставление или несвоевременное представление информации, отказ в приеме на работу инвалидов и других категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы в пределах установленной квоты должностные лица МБОУ СОШ № 1 несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка

вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

<p>СОГЛАСОВАНО:  Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1  Протокол № ___ от ___ 20__ г.  _____  (подпись) <u>М. М. Орленко</u>  (ф.и.о)</p>	<p>СОГЛАСОВАНО:  Председатель Управляющего Совета муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1  Протокол № ___ от ___ 20__ г.  _____  (подпись) <u>.А.Л.Хорохордин</u>  (ф.и.о.)</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ  Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1  приказ № ___ от ___ 20__ г.  _____  (подпись) <u>Л. Ф. Братикова</u>  (ф.и.о.)</p>
--	--	--

## Приложение № 2

### к коллективному договору МБОУ СОШ №1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №1**  
**станция Полтавская**  
**Красноармейский район**  
**Краснодарского края**

---

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (далее – МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

1.2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, формируется на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и администрации муниципального образования Красноармейский район:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

приказ 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);

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

приказ 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);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

постановление 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» (далее – Общие требования);

районное отраслевое соглашение по организациям сферы образования муниципального образования Красноармейский район;

постановление 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);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Торговля и общественное питание»; (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении

---

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и



---

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее – Приказ № 547н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и администрации муниципального образования Красноармейский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

общеобразовательное учреждение – учреждение, подведомственное управлению образования администрации муниципального образования Красноармейский район, осуществляющему функции и полномочия учредителя в отношении общеобразовательного учреждения (далее – управление образования);

работник общеобразовательного учреждения – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с общеобразовательным учреждением в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник общеобразовательного учреждения, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала, и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую

---

Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (за исключением работников общеобразовательного учреждения, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренных Постановлением № 37, Приказ № 547н, Приказ № 559н, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

---

1.5. Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза 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;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

1.6. Условия оплаты труда работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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.

При заключении трудовых договоров с работниками МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

---

1.8. Заработная плата каждого работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета муниципального образования Красноармейский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Красноармейский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.12. Заработная плата работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

## **2. Основные условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения**

2.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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.

---

2.2. 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.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Постановлением № 890 с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Постановлением № 890;

**требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые** необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Перечень должностей и размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза:

Должность	Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения, руб.
<b>Административно-управленческий персонал</b>	
Заведующий структурным подразделением	12 730
<b>Основной персонал (педагогические работники)</b>	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	13 775
Учитель	13 775
Педагог-организатор	13 524
Социальный педагог	13 524
Педагог-психолог	13 649
Учитель-логопед	13 775
Тьютор	13 775
Учитель-дефектолог	13 775
Педагог дополнительного образования	13 524
Музыкальный руководитель	12 522
Педагог-библиотекарь	13 775
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649
<b>Вспомогательный персонал</b>	
Библиотекарь	11 435
Электроник	8 875
Специалист по охране труда	8 875
Специалист в сфере закупок	8 875
Секретарь-машинистка	8 365
Делопроизводитель	8 365
Лаборант	8 616
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 365
Гардеробщик	8 121
Уборщик служебных помещений	8 121
Дворник	8 121

## 2.7. 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.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 3 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 работу в сельской местности;  
за специфику работы;  
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех и не более двадцати четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 временно 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 выполнением 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 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35% 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 учреждения.

выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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:

3.4.1. 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). Выплата рассчитывается за второй класс (группу) в размере 70% от оклада отсутствующего работника определенного на начало учебного года (полугодия), с применением всех установленных замещающему работнику выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

3.6. Специалистам, работающим в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2 500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе) в соответствии с перечнем должностей утвержденных приказом управления образования администрации муниципального образования Красноармейский район от 19 января 2024 года № 42 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» муниципального образования Красноармейский район, расположенных в сельской местности, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности».

3.7. Выплаты за специфику работы в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, по реализации образовательных программ:

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

за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

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

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-

---

методист»);

за работу с молодыми специалистами (наставничество) (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-наставник»);

за часы внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС);

за дистанционное обучение детей-инвалидов (для базового общеобразовательного учреждения);

за консультации и дополнительные занятия с обучающимися.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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, выполняемых педагогическими работниками МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) 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;

2) 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;

3) планами и графиками МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами МБОУ СОШ №1 имени Дудина

---

Николая Максимовича Героя Советского Союза – 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.

3.9. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

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

Выплата педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, осуществляющим 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 Положения классом-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.

3.10. Выплаты за выполнение функции классного руководителя за счет средств федерального бюджета устанавливаются педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя

---

Советского Союза, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза с 1 сентября 2020 года имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство утверждается приказом директора МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, расположенного в Красноармейском районе станицы Полтавской в населенном пункте с численностью населения менее 100 тысяч человек, устанавливается (далее – вознаграждение) за счёт средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район и составляет 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе.

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

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

Выплата вознаграждения за счет средств межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет муниципального образования Красноармейский район, в сумме 10 000 рублей осуществляется дополнительно к компенсационной выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счёт средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2020 года, в соответствии с пунктом 3.9. настоящего Положения.

3.11. Выплата за проверку письменных работ устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работы) по следующим предметам в расчете на одну ставку:

---

- учителям начальных классов (за исключением предметов технология, физическая культура, изобразительное искусство, музыка) в сумме 1 500 рублей в месяц;

- учителям русского языка и литературы 5-11 классов, математики (алгебра, геометрия) 5-11 классов – в сумме 1 000 рублей в месяц;

учителям 5-11 классов: физики, химии, биологии, географии, истории, обществознания, информатика – в сумме 700 рублей в месяц;

учителям 2-11 классов: иностранного языка – в сумме 700 рублей в месяц;

При совмещении должностей доплата за письменные работы педагогическому работнику рассчитывается отдельно по каждому предмету.

3.12. Доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, школьными музеями и другое) устанавливается по решению руководителя общеобразовательного учреждения.

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

3.13. Выплата за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист») устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

за руководство школьными методическими объединениями – в сумме 500 рублей в месяц;

за руководство районными методическими объединениями, организацию работы ОГЭ и ЕГЭ на районном уровне, участие в качестве эксперта по оценке качества образования на районном уровне – в сумме 3 000 рублей в месяц;

за организацию работы с одаренными детьми на районном уровне – в сумме 3 000 рублей в месяц.

Данная доплата устанавливается работнику независимо от установленной нагрузки (педагогической работы).

3.14. Выплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-наставник») устанавливается педагогическим работникам в сумме 1 500 рублей в месяц.

---

Данная доплата устанавливается работнику независимо от установленной нагрузки (педагогической работы).

3.15. Выплата за часы внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) устанавливается педагогическим работникам в сумме 130 рублей стоимость 1 часа работы в неделю.

3.16. Выплата за дистанционное обучение детей-инвалидов (для базового общеобразовательного учреждения) устанавливается педагогическим работникам в сумме 220 рублей за 1 час работы в неделю.

3.17. Выплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися в 9-х, 10-х, 11-х классах по предметам русский язык и математика (алгебра, геометрия) в расчете за один класс с наполняемостью:

- до 10 учащихся включительно – в сумме 500 рублей в месяц;
- до 20 учащихся включительно – в сумме 1 000 рублей в месяц;
- от 21 и более учащихся – в сумме 1 500 рублей в месяц.

Данная доплата устанавливается работнику независимо от установленной нагрузки (педагогической работы) и рассчитывается отдельно за каждый класс, в котором проводятся консультации и дополнительные занятия.

3.18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников общеобразовательного учреждения.

3.19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников общеобразовательного учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.20. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края 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.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

---

4.1. Работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, устанавливается работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению, утвержденного постановлением № 890.

Размеры устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая



---

Максимовича Героя Советского Союза в следующих размерах повышающего коэффициента:

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 учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам общеобразовательного учреждения за ученую степень, почетное звание:

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 «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника общеобразовательного учреждения.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

---

конкретного работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, 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.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников общеобразовательного учреждения, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников общеобразовательных учреждений составляют:

2 000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1 000 рублей – социальному педагогу.

Отдельным категориям работников общеобразовательного учреждения, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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.

4.1.8. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, подведомственная управлению образования.

Данная выплата в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, предоставляется отдельным категориям работников:

педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог - организатор, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

учебно - вспомогательный персонал (вожатый);

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

обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, гардеробщик, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь - сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений).

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

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

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

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

---

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

4.1.9. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, установлена выплата стимулирующего характера в размере 8 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, подведомственная управлению образования.

Данная выплата в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза предоставляется отдельным категориям работников: учителя;

другие педагогические работники (социальный педагог, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-дефектолог, учитель - логопед).

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

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

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза для выплаты заработной платы.

4.1.10. Для дополнительного стимулирования педагогических работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, реализующая образовательные программы, устанавливается стимулирующая доплата в размере 3 000 рублей в месяц.

---

Данная выплата распространяется на общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования, следующих типов и видов:

- общеобразовательные учреждения;
- начальные общеобразовательные учреждения;
- средние общеобразовательные учреждения;
- основные общеобразовательные учреждения.

Право на получение доплат имеют педагогические работники указанных учреждений, участвующие в реализации общеобразовательных программ:

- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- педагог дополнительного образования.

Стимулирующая доплата носит дополнительный характер и устанавливается при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, по основному месту работы и основной должности.

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 (доплата) устанавливается как за одну ставку.

В случае если месяц, за который производится доплата, отработан не полностью, установленная доплата выплачивается пропорционально отработанному времени и объема выполняемых работ в календарном месяце.

Предельный размер доплаты выплачиваемый педагогическому работнику, при выполнении работ не менее чем на одну ставку, по всем основаниям не может превышать 3 000 рублей в месяц.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанной в настоящем пункте, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачиваются ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

---

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

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

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

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

Доплата молодому педагогу устанавливается с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября. Доплата устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев) в размере 3 000 рублей ежемесячно.

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

---

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

При заключении срочного трудового договора между МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

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

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

МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, необходимо вести обособленный учет молодых педагогов

---

в возрасте до 35 лет, с соблюдением условий, установленных настоящим пунктом.

Ежемесячная стимулирующая доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, для выплаты заработной платы.

4.1.12. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);  
за выполнение особо важных и срочных работ;  
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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза,;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, главой муниципального образования Красноармейский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБОУ



---

СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, так и в абсолютном размере.

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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, работника, состоящего с МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.12.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам общеобразовательного учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза – ко Дню учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.12., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

---

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.12 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза с учетом разработанных в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, по согласованию с представительным органом работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

---

4.8. 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).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя общеобразовательного учреждения;

остальных работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

## **5. Порядок и условия оплаты труда Руководителя учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя и заместителей руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим постановлением № 890.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда,

---

масштаба управления, особенностей деятельности, значимости общеобразовательного учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений приведены в приложении 7 к Положению, утвержденному постановлением № 890.

5.2.3. Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, на основе минимального размера должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, с учетом кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{\text{мин}} \times K$ , где:

$O_p$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$O_{\text{мин}}$  – минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений;

$K$  – коэффициент кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем общеобразовательного учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю общеобразовательного учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей общеобразовательного учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (без руководителя и его заместителей общеобразовательного учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей общеобразовательного учреждения и средней заработной платы

---

работников списочного состава общеобразовательного учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя и его заместителей общеобразовательного учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителей общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя, его заместителей учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

По решению управления образования руководителю и его заместителям МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 и не более 5,0 – для заместителей руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

5.5. По решению управления образования руководителям общеобразовательных учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы общеобразовательного учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, определяются управлением образования.

5.6. Руководитель МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

Оплата труда руководителю МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и заместителям руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и

---

осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Пределный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, 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.

5.7. Руководителю МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, по решению управлением образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, установленными управлением образования.

Размеры премирования руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, приказом управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образования о возложении временного исполнения обязанности руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником общеобразовательного учреждения с этим же учреждением.

Пределный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего общеобразовательного учреждения.

---

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, работникам (в том числе руководителю, его заместителям общеобразовательного учреждения) может предоставляться материальная помощь в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма и др.) в личной жизни работника в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза – правовым актом управления образования;

работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза – управление образования;

работников общеобразовательных учреждений (за исключением руководителя учреждения) – руководитель МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, трудоустроенным на штатные должности.



---

6.4. Численный состав работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

6.5. Экономия фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

6.6. В случаях, когда заработная плата работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, (без учета премий) по вводимым условиям оплаты труда с 1 января 2024 года окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий) в действующих условиях до 31 декабря 2023 года, то на время работы в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, по занимаемой должности производятся доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (установленной нагрузки (педагогической работы) и выполнение ими работ той же квалификации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

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

---

**Приложение № 2.2**  
**к коллективному договору**  
**МБОУ СОШ №1**

**Положение о порядке установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогическим работникам общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной деятельности школы № 1**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников (в дальнейшем - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 (в дальнейшем - общеобразовательное учреждение) разработано на основе:

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

---

Приказа Минобрнауки России от 06.10.2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

Приказа Минобрнауки России от 17.12.2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

Приказа Минобрнауки России от 17.05.2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;

Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1

Положение определяет порядок установления доплаты за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников общеобразовательного учреждения.

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**  
**МБОУ СОШ №1**

<b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 Протокол № ___ от ___ 20__ г. _____ (подпись) <u>М. М. Орленко</u> (ф.и.о)	<b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель Управляющего Совета муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 Протокол № ___ от ___ 20__ г. _____ (подпись) <u>О.В.Лопатенко</u> (ф.и.о)	<b>УТВЕРЖДАЮ</b> Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 приказ № ___ от ___ 20__ г. _____ (подпись) <u>Л. Ф. Братикова</u> (ф.и.о.)
--	---	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты**  
**труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №1**  
**станция Полтавская**  
**Красноармейский район**  
**Краснодарского края**

---

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (далее - положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления муниципального образования Красноармейский район на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16 июля 2013 года;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Красноармейский район по отрасли «Образование» № 890 от 17 декабря 2015 года (с последними изменениями и дополнениями);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановления главы администрации муниципального образования Красноармейского района от 18 октября 2022 года № 2202 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Красноармейского района».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (далее – общеобразовательное учреждение) в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза включает в себя:

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

1.4. Решение о введении соответствующих норм принимается МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, исходя из объема

---

лимитов бюджетных ассигнований.

1.5. Выплаты стимулирующего характера для работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза производятся в соответствии с настоящим Положением.

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

1.7. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза .

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1. МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере):

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза

---

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.1.3. Выплаты за выслугу лет, устанавливается работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению, утвержденного постановлением № 890.

Размеры устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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%.

2.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в следующих размерах повышающего коэффициента:

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 учреждения и (или) его заместителей.

2.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза за ученую степень, почетное звание:

---

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 «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза .

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.7. Выплата отдельным категориям работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего



---

образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза составляют:

2 000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1 000 рублей – социальному педагогу.

Отдельным категориям работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза 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.

2.1.8. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза установлена выплата стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования, следующих типов и видов:

общеобразовательные учреждения;

вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;

общеобразовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Данная выплата в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза предоставляется отдельным категориям работников:

педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог, педагог - психолог, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности,

---

учитель-дефектолог, учитель - логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

учебно - вспомогательный персонал (вожатый);

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

обслуживающий персонал (буфетчик, гардеробщик, дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна).

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

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

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

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

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

2.1.9. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза по занимаемой должности «учитель» установлена выплата стимулирующего характера в размере 8 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования, следующих типов и видов:

общеобразовательные учреждения;

вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;

общеобразовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

---

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

при занятии штатной единицы должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, производятся из расчета установленного размера в месяц.

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

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

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

2.1.10. Для дополнительного стимулирования педагогических работников общеобразовательного учреждения реализующих образовательные программы дошкольного образования устанавливается стимулирующая доплата в размере 3 000 рублей в месяц.

Данная выплата распространяется на общеобразовательные учреждения, подведомственные управлению образования, следующих типов и видов:

1) общеобразовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста:

начальная школа – детский сад;

2) общеобразовательные учреждения;

начальные общеобразовательные учреждения;

средние общеобразовательные учреждения;

основные общеобразовательные учреждения.

Право на получение доплат имеют педагогические работники указанных учреждений, участвующие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования:

заведующий (директор);

заместитель заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой;

---

учитель-логопед;  
учитель-дефектолог;  
музыкальный руководитель;  
концертмейстер;  
инструктор по физической культуре;  
педагог-психолог;  
социальный педагог;  
педагог дополнительного образования.

Стимулирующая доплата носит дополнительный характер и устанавливается при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, по основному месту работы и основной должности.

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 (доплата) устанавливается как за одну ставку.

В случае если месяц, за который производится доплата, отработан не полностью, установленная доплата выплачивается пропорционально отработанному времени и объема выполняемых работ в календарном месяце.

Предельный размер доплаты выплачиваемый педагогическому работнику, при выполнении работ не менее чем на одну ставку, по всем основаниям не может превышать 3 000 рублей в месяц.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанной в настоящем пункте, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

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

---

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» устанавливается стимулирующая доплата молодому специалисту в возрасте до 35 лет (далее по тексту – молодой педагог).

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

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

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

Доплата молодому педагогу устанавливается с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого специалиста, в случае если он принят после 1 сентября. Доплата устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев) в размере 3 000 рублей ежемесячно.

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

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

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

---

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

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

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

Муниципальным общеобразовательным учреждениям необходимо вести обособленный учет молодых педагогов в возрасте до 35 лет, с соблюдением условий, установленных настоящим пунктом.

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

2.1.12. Ежегодная денежная выплата стимулирующего характера к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 01 сентября, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

---

Выплата не предоставляется педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, находящимся по состоянию на 01 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежегодная выплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений производится в период с 25 августа по 11 сентября соответствующего года.

2.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.1.1, 2.1.2, 2.1.6, 2.1.12 пункта 2.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.1.4 – 2.1.6 пункта 2.1 раздела 2 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 2.1.3 – 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза с учетом разработанных в общеобразовательном учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза по согласованию с представительным органом работников общеобразовательного учреждения.

2.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается общеобразовательным учреждением в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза.

---

2.7. 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).

2.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников общеобразовательного учреждения, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза;

остальных работников МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

### **3. Порядок и условия премирования работников**

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- 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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза ;



---

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, главой муниципального образования Красноармейский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, так и в абсолютном размере.

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 МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза вне зависимости от занимаемой должности:

работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза – ко Дню учителя (5 октября);

---

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.1. - 3.1.3., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.3. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза за достижение высоких результатов. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

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

3.6. Условия установления поощрительных выплат по результатам труда:

Наименование должности	Критерии оценки результативности деятельности работников учреждения	Размер премии (руб.)
------------------------	---	----------------------

<p>3.6.1. Педагогические работники (учителя)</p> <p>Иные педагогические работники</p> <p>(Преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог психолог, старший вожатый, педагог-организатор, методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)</p>	3.6.1.1. Стабильность и рост качества обучения (по итогам четверти).	от 500 руб.
	3.6.1.2. Результативное участие во внеурочной деятельности (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований и др.): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 500руб от 1000руб от 2000руб.
	3.6.1.3. Активное участие по эстетическому оформлению школы.	от 500 руб.
	3.6.1.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, результативность реализации программ профильного изучения предметов.	от 500 руб.
	3.6.1.5. Участие в профессиональных конкурсах, мастер классах, фестивалях, слетах.	от 500 руб.
	3.6.1.6. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 500 руб от 1000руб от 2000 руб.
	3.6.1.7. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных ресурсов).	от 500 руб.
	3.6.1.8. Работа со школьным сайтом и ведение официальных страниц в социальных сетях.	от 500 руб.
	3.6.1.9. Своевременное размещение информации в федеральных и региональных государственных информационных системах образования.	от 500 руб.
	3.6.1.10. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно - исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 500 руб. от 1000руб. от 2000 руб.

	3.6.1.11. Организация обеспечения 100 % учащихся горячим питанием 5-11 класс.	от 500 руб.
	3.6.1.12. Высокие результаты обучения и воспитания школьников по сравнению со средними показателями по району и краю, в том числе по результатам оценочных процедур.	от 500руб.
	3.6.1.13. Выполнение особо важной работы, активное участие во внешкольных мероприятиях, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500 руб.
	3.6.1.14. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.
	3.6.1.15. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий на районном уровне.	от 500 руб.
	3.6.1.16. Участие в организации и проведении учета детей подлежащих обучению по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования.	от 500 руб.
	3.6.1.17. Результативная работа по вовлечению учащихся в детские общественные организации и волонтерские движения.	от 500 руб.
	3.6.1.18. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 500 руб.
3.6.2. Педагог-библиотекарь, библиотекарь	3.6.2.1. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	от 500 руб.
	3.6.2.2. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях.	от 500 руб.
	3.6.2.3. Участие библиотекаря в профессиональных и творческих конкурсах.	от 500 руб.
	3.6.2.4. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.
3.6.3. Заместители директора по учебно-	3.6.3.1. Работа со школьным сайтом и ведение официальных страниц в социальных сетях.	от 500 руб.
	3.6.3.2 Своевременное размещение информации в федеральных и региональных государственных информационных системах образования.	от 500 руб.

воспитательной работе, учебной работе, воспитательной работе, учебно-методической работе, заведующий структурным подразделением	3.6.3.3. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения (использование электронных ресурсов).	от 500 руб.	
	3.6.3.4. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	от 500 руб.	
	3.6.3.5. Высокие результаты в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	от 500 руб. от 1 000 руб. от 2 000 руб.	
	3.6.3.6. Выполнение особо важной работы, активное участие во внешкольных мероприятиях, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.	от 500 руб.	
	3.6.3.7. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).	от 500 руб.	
	3.6.3.8. Активное участие по эстетическому оформлению школы.	от 500 руб.	
	3.6.3.9. Создание условий для профессионального роста педагогических работников, результатов аттестации педагогических работников.	от 500 руб.	
	3.6.3.10. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.	
	3.6.3.11. Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий на районном уровне.	от 500 руб.	
	3.6.4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3.6.4.1. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 500 руб.
		3.6.4.2. Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов.	от 500 руб.
3.6.4.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.		от 500 руб.	

	3.6.4.4. Активная работа по укреплению материально-технической базы, ресурсная обеспеченность.	от 500 руб.
	3.6.4.5. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500 руб.
3.6.5. Лаборант	3.6.5.1. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.	от 500 руб.
	3.6.5.2. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной и другой техники в образцовом порядке.	от 500 руб.
	3.6.5.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.
3.6.6. Секретарь-машинистка, делопроизводитель	3.6.6.1. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.
	3.6.6.2. Работа со школьным сайтом и ведение официальных страниц в социальных сетях.	от 500 руб.
	3.6.6.3. Своевременное размещение информации в федеральных и региональных государственных информационных системах образования.	от 500 руб.
	3.6.6.4. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок вышестоящей организацией.	от 500 руб.
	3.6.6.5. Исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов.	от 500 руб.
3.6.7. Работники пищеблока (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, буфетчик и др.)	3.6.7.1. Положительные отзывы обучающихся, педагогических работников и родителей (качество питания, культура).	от 500 руб.
	3.6.7.2. Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок организации горячего питания.	от 500 руб.
	3.6.7.3. Ремонт оборудования, инвентаря, проведение косметического ремонта без привлечения дополнительных специалистов.	от 500 руб.
	3.6.7.4. Содержание в образцовом порядке помещений и оборудования столовой.	от 500 руб.
3.6.8. Младший обслуживающий персонал (уборщик)	3.6.8.1. Образцовое содержание территории школы.	от 500 руб.
	3.6.8.2. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения.	от 500 руб.

служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, и т.д.)	3.6.8.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 500 руб.
	3.6.8.4. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	от 500 руб.
	3.6.8.5. Устранение мелких поломок и ремонт учебной мебели, инвентаря общеобразовательного учреждения (собственными силами) без привлечения специалистов.	от 500 руб.

3.7. Премияльные выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер работы, по представлению руководителя, заместителей руководителя, заведующего структурным подразделением МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза .

3.8. Руководитель, заместители руководителя, заведующий структурным подразделением МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза представляют на Комиссию по распределению стимулирующих выплат школы аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

В процессе заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза рассматривается информация о показателях эффективности деятельности работников учреждения и выносится решение о размере премирования. В соответствии с Протоколом заседания комиссии формируется приказ по общеобразовательному учреждению о распределении соответствующих премиальных выплат.

#### **4. Материальная помощь**

4.1 Материальная помощь работнику МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза оказывается в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители), смерти работника и др.) в личной жизни работника.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

4.2. Из фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза работникам может быть выплачена материальная помощь. Размер и условия выплаты материальной помощи

---

установлены коллективным договором. Материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения, на основании письменного заявления работника, оформляется приказом руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза .

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя МБОУ СОШ №1 имени Дудина Николая Максимовича Героя Советского Союза и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 года.



---

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**  
**МБОУ СОШ № 1**

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 1  
№ 1  
\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ  
\_\_\_\_\_ М. М. Орленко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ  
И ПРОФКОМОМ МБОУ СОШ № 1**

**1. Общие положения:**

1.1. Настоящее соглашение предусматривает систему взаимоотношений между работодателем и работающим коллективом по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда в процессе производственной деятельности.

1.2. Обязанности сторон по охране труда определены на основе федерального Закона от 1.07.99 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» (ст.15.15)

**2. Обязанности сторон:**

2.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников в процессе производственной деятельности;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также соблюдение работниками правил и норм охраны труда;
- безопасный режим труда и отдыха в соответствии с законодательством;
- приобретение за счет собственных средств индивидуальной защиты, средств спецодежды, моющих средств;
- безопасные методы и приемы выполнения работ и проверку знаний по охране труда у работающего персонала;
- проведение необходимых инструктажей по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров работников;
- проведение аттестации рабочих мест;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существовании риска повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

---

## 2.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажам по охране труда и т.д.;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе признаков острого профессионального заболевания;
- проводить обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.
- соблюдать правила предписанного больничного режима во времени болезни.

### **Приложение № 5 к коллективному договору МБОУ СОШ № 1**

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 1  
№ 1

\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ

\_\_\_\_\_ М. М. Орленко

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право**  
**на обеспечение спецодеждой**

№ п/п	Наименование должности	Вид спецодежды	Количество	Срок носки
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б; Рукавицы; Сапоги резиновые; Перчатки резиновые для мытья мест общего пользования	1 шт. 1 пара 1 пара 1 пара	12 мес. 2 мес. 12 мес. 6 мес.
2.	Дворник	Костюм или халат Рукавицы	1 шт. 1 пара	12 мес. 2 мес.

**Приложение № 6**  
**к коллективному договору**  
**МБОУ СОШ № 1**

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 1  
№ 1

\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ

\_\_\_\_\_ М. М. Орленко

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право**  
**на оплачиваемый дополнительный отпуск**

№ п/п	Должность	Кол-во дней отпуска	Дополнительная оплата за вредность
1	2	3	4
1.	Лаборант кабинета химии, информатики	7	12 %
2.	Учитель химии	7	12 %
3.	Учитель информатики	7	12 %

**Приложение № 7**  
**к коллективному договору**  
**МБОУ СОШ № 1**

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 1  
№ 1

\_\_\_\_\_ Л. Ф. Братикова

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ СОШ

\_\_\_\_\_ М. М. Орленко

---

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников, имеющих право  
на моющие средства**

№ п/п	Наименование должности	Вид моющего средства	Количество
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло	200 гр



