


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБОУ «СОШ №1»
Л.Ю. МIRONENKO
И.П.
«12» декабря 2022 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель ППО МБОУ «СОШ №1»
Л.А.Колядина
«12» декабря 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
Алексеевского городского округа

на период с «12» декабря 2023 года по «12» декабря 2025 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников

«12» декабря 2022 года (протокол № 3)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
экономического развития и трудовых отношений администрации Алексеевского
городского округа Белгородской области

«16» декабря 2022г.



Регистрационный № 224

Главный специалист отдела
экономического развития и трудовых отношений
администрации Алексеевского
городского округа

 Ж. Валуйских

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор	Директор МБОУ «СОШ №1», Мироненко Любовь Юрьевна
Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор	Председатель ППО МБОУ «СОШ №1», Колядина Любовь Алексеевна
Юридический адрес организации	909850 Белгородская область, г. Алексеевка, ул. Ремесленников ,д.6
Телефон представителя работодателей	8 (47234) 3
Телефон представителя работников	8 (47234) 3- 41 -66
Вид экономической деятельности	Образование среднее общее
Численность работников организации	Всего работников – 61 педагоги – 43 директор -1; заместитель директора -5; обслуживающий и вспомогательный персонал - 18

Наличие приложений к коллективному договору (наименование)

Приложение № 1- Макет трудового договора;

Приложение № 2 - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем;

Приложение № 4 – Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 5 – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 6 – План оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 7 – Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по отраслевым нормам.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Раздел 2	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
Раздел 3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	19
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	32
Раздел 5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	39
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	48
Раздел 7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	54
Раздел 8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	56
Раздел 9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	58
Раздел 10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	63
Раздел 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	66
Раздел 12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	67
	Приложение № 1	69
	Приложение №2	81
	Приложение №3	110
	Приложение №4	111
	Приложение №5	156
	Приложение №6	210
	Приложение №7	214

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое соглашение управления образования администрации Алексеевского городского округа и Алексеевской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Мироненко Любови Юрьевны** (далее – работодатель, организация, образовательная организация); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Колядиной Любови Алексеевны** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в пятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях,

установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ).

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной

организации как объединяющую всех членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

Приложение № 1 - Макет трудового договора;

Приложение № 2 - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем;

Приложение № 4 – Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 5 – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 6 – План оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Алексеевского городского округа;

Приложение № 7 – Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по отраслевым нормам.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора (**Приложение №1**), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, разработанных с учётом Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 “О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников” по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. 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 (СНИЛС);
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации (ИНН);
- 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;
- копию документа для перечисления заработной платы;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

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).

2.3. Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.3.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

2.3.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3.4. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного

пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.4.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.4.4. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.4.5. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.4.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья статьи 68 ТК РФ).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.4.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.4.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.4.10. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269):

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (подраздел «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности»);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.4.11. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Управления государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-

554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза);

- рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых с участием учителей (Письмо Минпросвещения России от 18.12.2020 г. №СК-578/08 и Рособнадзора от 18.12.2020 г. №01-350/13-01 «О снижении документационной нагрузки учителей»).

В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме.

В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме.

В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя.

2.4.12. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных

организаций.

2.4.13. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 15 % от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.4.14. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179 ТК РФ):

1) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5) работникам совмещающим работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

6) работникам, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

7) работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет (или не менее двух лет до выработки 25 летнего специального педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости);

8) работникам, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет;

9) одиноким матерям или отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;

10) родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет- не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.4.15. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.4.16. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.4.17. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.4.18. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – по Белгородской области и в другие регионы Российской Федерации.

2.4.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.4.20. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.4.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.4.22. Не допускать прекращения трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Действие таких договоров приостанавливается.

2.4.23. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.24. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.5.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью в соответствии с пунктом 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.5.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный

персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.5.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.1. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа (**Приложение №2**) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до

окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения № 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России 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» объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения №2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения № 1 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогов делится на нормированную и ненормированную часть:

- нормируемая часть педагогической работы (регулируется учебными планами, расписанием, графиками и др.), в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника ему может быть установлена или продолжительность рабочего времени в неделю, или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

- ненормируемая часть связана с выполнением работ по подготовке к занятиям, с участием в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, в других формах методической работы, с осуществлением связи с родителями, с проведением родительских собраний и т.п., требующая затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей педагогов, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

3.1.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.9. В соответствии со статьей 312.9 ТК РФ, работодатель может перевести работников на временную дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При

необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании

срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен локальными нормативными актами.

3.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536,

предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Общим выходным днем для работников школы является воскресенье, для работников детского сада – суббота и воскресенье.

3.1.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день не оплачивается.

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

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность независимо от группы инвалидности, ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня (**Приложение № 3**);

- за работу во вредных условиях труда 7 календарных дней

Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется организацией самостоятельно в локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ, перечнем профессий (должностей), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и иными особыми условиями труда;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 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, установленном федеральным законодательством, в соответствии со статьёй 262 ТК РФ;

- библиотекарям, за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней (Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999г.).

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

3.1.20. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Оплата отпускных производится за 3 дня до наступления отпуска.

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

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении рассчитывается, исходя из количества дней неиспользованного отпуска на дату увольнения и средне-дневного заработка, рассчитанного из суммы доходов за 12 месяцев, предшествующих месяцу увольнения (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"). Количество неиспользованных дней отпуска определяется с учетом стажа работы, дающего права на очередной оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (статья 121 ТК РФ):

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ.

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Отпускной стаж при увольнении рассчитывается в годах и месяцах с учетом п.35 "Правил об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (ред. от 20.04.2010).

Последний, неполный месяц работы (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках):

если отработана половина месяца или более - учитывается как полный;
если отработано менее половины месяца - не учитывается.

3.1.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

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

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- смерти близких родственников, рождения ребенка – 3 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д) – до трех месяцев с сохранением места работы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д) предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/ дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию.

3.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в пункте 2.3 разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

Оплата труда осуществляется на основании Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области 30 сентября 2019 года № 421-пп, Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями), Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа (**Приложение № 4**), Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа (**Приложение № 5**).

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме перечислением на банковскую карту.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.

4.2.1. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику (за классное руководство, неаудиторную занятость, замену уроков, стимулирующие доплаты и т.д., в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний (НДФЛ, профсоюзные взносы и др.);

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Размер стимулирующих выплат устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится на основании оценочных листов комиссии по распределению стимулирующей части труда, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда и реализуются согласно Положению о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Афанасьевская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звание «Народный учитель» - 5000 руб.;
- имеющим ордена и медали (К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), за звание «Заслуженный учитель» - 3000 руб.;
- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 руб.;
- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) - 3000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- с нового полугодия;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.9. Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования выплачивается ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение года.

4.10. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам,

занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
– не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.13. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-

	интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель

Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда до одного года с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – не менее чем за один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 1 год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) в случае ухода на заслуженный отдых по окончании учебного года;

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической пенсии

после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 1 год.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется договором.

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится со средств регионального бюджета и дополнительно со средств федерального бюджета как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату в соответствии с пунктом 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.15. Работникам учреждения при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации - 15279 рублей. С 1 января 2023 года - 16242 рубля.

Устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.16. Работодатель обязуется проводить индексацию окладов (должностных окладов) не ниже уровня инфляции, в соответствии с постановлениями Правительства РФ или губернатора Белгородской области.

4.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.3. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного

социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.2. Обеспечивать распространение действия на школьных библиотечарей закона Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999г. в части предоставления сверх основного отпуска дополнительного оплачиваемого отпуска за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней.

5.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.6. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

Сохранять за работниками заработную плату за периоды участия в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, оплата (возмещение) расходов на проезд к месту их проведения и обратно, иных расходов, связанных с их проведением, выделение собственного автотранспорта для перевозки участников мероприятий.

5.2.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.9. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работников от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации, с сохранением заработной платы.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работник предоставляет работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинской организации, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

Работники предоставляют справку о прохождении, при необходимости, медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

5.2.10. Осуществлять в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области № 2011 от 02 июля 2019 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников» и изменениям к приказу упрощенную процедуру аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий.

При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 03.06.2014 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников» с последующими изменениями.

Основанием для освобождения педагогических работников от экспертной оценки аттестационных материалов (портфолио):

а) При прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:
- победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреаты регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель года России»;
- победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

- победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
 - победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-дефектолог»;
 - победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;
 - победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»;
 - победителями регионального этапа Всероссийского конкурса методик реализации программы «Разговор о правильном питании»;
 - победителями (1 место) и призерами (2,3 место) конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;
 - педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период председателями, заместителями председателя, экспертами предметных комиссий по проверке развёрнутых ответов участников государственной итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования (для экспертов – при наличии справки РЦОИ от отсутствии замечаний по выполнению возложенных обязанностей);
 - педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области;
 - педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших учителей; победителями, призёрами или лауреатами Всероссийских конкурсов (очных);
 - педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;
 - педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье работное поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;
 - педагогические работники, имеющие учёные звания (ВАК) доцент, профессор (независимо от срока).
- б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:
- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

- победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;
- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
- победителями и призёрами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Слэм – урок иностранного языка» (для учителей иностранного языка);
- победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»;
- победителями конкурса на соискание премии Губернатора области «Признание» (для педагогов-библиотекарей);
- призёрами (2,3 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;
- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

5.2.11. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

5.2.12. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

5.2.13. Обеспечивать приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается».

5.2.14. Обеспечивать гарантии работникам которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

- по обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществлению выплат в размере не ниже средней заработной платы, в случаях издания местных нормативных правовых актов, работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников

мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Выплачивать единовременное пособие членам профсоюза при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 5000 рублей за счет средств Профсоюза.

5.3.4. Проводить бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам, оказывать бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

5.3.5. Ежегодно к празднику 1 мая не позднее 1 марта представлять на комиссию по занесению на Доску Почёта Алексеевского городского округа фамилии педагогов и образовательные организации, добившихся наивысших показателей в производственной и социальной сферах Алексеевского городского округа, ходатайство на претендентов для занесения их на Доску почёта Алексеевского городского округа.

5.3.6. Установить единовременную выплату членам Профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, исходя из финансовых возможностей.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- награждение ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайство о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО);

- приобретение на паритетных началах с профсоюзной организацией абонементов на занятия спортом (на посещение спортивных залов, бассейна, ледового дворца);

дополнительно поощрять работников за:

- ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения, занятие спортом, нормализацию веса);

- регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

- отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности за исключением нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;

- участие в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, победу в них, содействие в их организации и проведении;

- за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО

- премирование к юбилейным датам.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;

- награждение победителей, призеров, организаторов спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), медалями, кубками, знаками;

- широкое освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных, на сайтах организаций, доведение соответствующей информации до трудового коллектива (на общем собрании, на информационных стендах и т. п.).

- оборудование в местах общего пользования (вестибюли и т. п.) или иных местах постоянного или временного сбора коллектива (учительской, комнаты релаксации и т. п.) «Уголков спортивной славы» или других

подобных мест демонстрации спортивных наград (кубков, дипломов и т. д.), завоеванных работниками (командами).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц, привлекать сотрудников образовательного учреждения к реализации Плана оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа **(Приложение № 7)**.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда

Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО, оказывать содействие в проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с работниками и членами их семей.

Организовывать лекции, тренинги по управлению стрессом, оборудовать информационные стенды по вопросам сохранения здоровья и здорового образа жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

Обучать электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителя физики, технологии, лаборантов и др.).

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам (**Приложение № 8**).

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для

прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.14. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательной организации за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.8. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

6.8.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы управления образования и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих Работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждений необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, о происшедших на её территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.9. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.10. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожаротехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации».

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников.

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обучение молодежного профсоюзного актива;
- создание молодежной комиссии.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы молодежной комиссии, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- выплачивать ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение первого года работы педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;
- привлекать к участию в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиадах;
- проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем;
- предоставлять оплачиваемый отпуск молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе молодежной комиссии;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

7.6. Председатель молодежной комиссии входит в состав профсоюзного комитета и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем в соответствии с частью 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника с учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-

педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре в соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и

своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза (часть шесть статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон в соответствии со статьями 372-373 ТК РФ.

9.3.1. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на

которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

10.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение одного дня по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение одного дня с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной

профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, членам профкома - 2 календарных дня, уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня.

10.1.11. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией, работу с нормативно- правовыми актами председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» Алексеевского городского округа Белгородской области.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктам и вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего

характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Афанасьевская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 12 декабря 2025 года включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке в соответствии со статьёй 44 ТК РФ.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел экономического развития и трудовых отношений администрации Алексеевского городского округа. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа

Приложение № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа

Утверждено:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа

Л.А. Колядина

Протокол от «12» декабря 2022 г., №

Приняты

общим собранием

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа, протокол от «12» декабря 2022 г., №3

Введено в действие приказом

от «12» декабря 2022 г. №

284 Белгородская область
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа

директор МБОУ «СОШ №1»
Л.Ю. Мироненко



Трудовой договор № _____

с работником муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» Алексеевского городского округа г. Алексеевка «___» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» Алексеевского городского округа (ИНН 122007714, КПП 312201001, ОГРН 1033106501108), именуемое в дальнейшем работодателем/учреждением в лице директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику _____ по должности «Учитель», а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1.1. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей, специфики преподаваемого предмета, требований ФГОС и ФКГОС.

1.2. Способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательной программы, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках ФГОС и ФКГОС, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

1.3. Организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности.

1.4. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий.

1.5. Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

1.6. Создаёт условия для включения обучающихся в различные формы внеучебной и внеурочной деятельности.

1.7. Осуществляет поддержку и сопровождение личностного развития обучающихся, выявляет их образовательные запросы и потребности, помогает обучающимся в выявлении и решении индивидуальных проблем, связанных с освоением образовательной программы.

1.8. Учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицам с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями.

1.9. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой общеобразовательного учреждения, составляет паспорт и перспективный план развития кабинета (при исполнении обязанностей заведующего кабинетом).

1.10. Разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает её выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотиваций, познавательных интересов, способностей, составляет рабочий план по учебным предметам и внеучебной деятельности на каждый урок и занятие.

1.11. Учитель обязан иметь рабочие программы по преподаваемым предметам и поурочные планы по этим предметам на каждый урок.

1.12. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

1.13. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

1.14. Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объёме реализацию и уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям ФГОС и ФКГОС, и несёт ответственность за их реализацию.

1.15. Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

1.16. Обеспечивает реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям.

1.17. Контролирует наличие у учащихся тетрадей по учебным предметам, соблюдение установленного в учреждении порядка их оформления, ведения, соблюдения единого орфографического режима учреждения.

1.18. Информировывает родителей (или законных представителей) об успеваемости обучающихся.

1.19. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся), своевременно сдает заместителю директора учреждения отчетные данные, согласно исчерпывающего перечня отчетов и информации.

1.20. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся.

1.21. Готовит результаты мониторинговых исследований учебных достижений обучающихся, диагностические результаты обучения школьников в соответствии с ФГОС, ФКГОС.

1.22. Готовит анализ образовательной ситуации (мониторинг) по предмету в каждом классе и отчитывается по итогам четверти и года.

1.23. Участвует в соответствии с приказом директора, в государственной итоговой аттестации обучающихся учреждения.

1.24. Реализует неаудиторную и внеурочную образовательную деятельность по преподаваемому предмету через различные формы их проведения, способствуя индивидуализации образовательного процесса.

1.25. Осуществляет подготовку информации о результатах работы в рамках введения новой системы оплаты труда (один раз в полугодие в форме портфолио учителя).

1.26. Ведёт документацию по организации техники безопасности (в том числе при исполнении должностных обязанностей классного руководителя ведёт журнал инструктажей по технике безопасности обучающихся).

1.27. Проходит в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

1.28. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

1.29. Соблюдает и выполняет нормы и правила техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы в учреждении.

1.30. Систематически повышает свой профессиональный уровень.

1.31. Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (при отсутствии квалификационной категории (первой или высшей)).

1.32. Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

1.33. Соблюдает при исполнении должностных обязанностей требования законодательства РФ, законодательства субъекта РФ, нормативно правовых актов органов местного самоуправления, органов управления образованием всех уровней, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов, приказов директора учреждения, настоящей должностной инструкции и других нормативных правовых актов в пределах области своей компетенции.

1.34. Незамедлительно сообщает заместителю директора и (или) директору учреждения о случаях возникновения в учреждении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, а также о всех случаях и происшествиях, которые произошли с ними в учреждении или на его территории.

1.35. Информировывает заместителя директора и (или) директора учреждения о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам.

1.36. Представляет в случае изменения персональных данных соответствующие документы директору в течение семи календарных дней с момента изменения соответствующих данных.

1.37. Участвует в деятельности педагогического и иных советов общеобразовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

1.38. Работает в тесном контакте с другими учителями, работниками учебно-вспомогательного персонала, родителями (законными представителями).

1.39. Не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

1.40. Запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1.41. Соблюдение Морального кодекса профессиональной этики.

1.42. Соблюдение Антикоррупционной политики Учреждения.

2. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей Работник должен действовать в интересах Работодателя. Осуществлять свои права и исполнять трудовые обязанности Работник обязуется добросовестно и рационально.

3. Работник принимается на работу в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» Алексеевского городского округа и осуществляет работу в здании учреждения по адресу: 309850, ул. Ремесленников, дом 6, г. Алексеевка, Алексеевский район, Белгородская область.

4. Работа у работодателя является для работника (основной, по совместительству):

5. Настоящий трудовой договор заключается на (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации): неопределенный срок.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « _____ » _____ 20 _____ года.

Дата начала работы – « _____ » _____ 20 _____ года..

7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ - _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

8. Работнику предоставляется рабочее место с классом условий труда _____ -

Гарантированные доплаты и дополнительный отпуск предоставляются.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право:

9.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

9.2. На обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учётом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности обучающихся за поступки, дезорганизующие образовательный и воспитательный процессы, в порядке, установленном локальным актом учреждения;

9.5. На творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

9.6. На выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

9.7. На участие в разработке образовательной программы, в том числе учебного плана, календарного учебного графика, рабочих учебных программ, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательной программы;

9.8. Исполнять функции классного руководителя;

9.9. На осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

9.10. На бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно - телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондом, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления должностных обязанностей;

9.11. На бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами учреждения;

9.12. На участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом учреждения;

9.13. На участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

9.14. На объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

9.15. На обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений учреждения;

9.16. На защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

9.17. На сокращенную продолжительность рабочего времени;

9.18. На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

9.19. На аттестацию, которая проводится на основе оценки результатов профессиональной деятельности учителя и его желанию в целях установления квалификационной категории (первой или второй). Проведение аттестации в этом случае осуществляется один раз в пять лет на основе оценки результатов профессиональной деятельности Главной аттестационной комиссией департамента образования Белгородской области;

9.20. На ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за проживание в зоне с льготным экономическим статусом (при условии проживания);

9.21. На длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

9.22. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

9.23. На предоставление педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

9.24. Иные права, меры социальной поддержки, установленные законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, органов управления образованием всех уровней, Уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

10. Работник обязан:

10.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

10.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

10.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

10.4. При выполнении трудовых обязанностей соблюдать нормы и правила по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

10.5. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

10.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

10.7. Соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования в соответствии с законодательством Российской Федерации:

– при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой работник обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам МБОУ «СОШ №1», в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

– Работник обязан уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени МБОУ «СОШ №1» Алексеевского городского округа осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

– Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности

возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политикой и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

–Работнику известно о том, что Работодатель не подвергает его взысканиям (в т.ч. – применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

–Работнику известно о том, что Работодатель стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в МБОУ «СОШ №1» Алексеевского городского округа.

–Соблюдение Работником принципов и требований Антикоррупционной политикой учитывается при выдвижении Работника на замещение вышестоящих должностей.

–Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой.

III. Права и обязанности работодателя.

11. Работодатель имеет право:

11.1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

11.2. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

11.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

11.4. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд.

11.5. При разработке должностных инструкций уточнять перечень работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных условиях, а также устанавливать требования к необходимой специальной подготовке работника.

11.6. Распределять должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, между несколькими исполнителями.

11.7. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работника расширять круг его должностных обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. При этом без изменения наименования должности работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

11.8. Требовать от Работника соблюдение установленных Антикоррупционной политикой требований при исполнении им (работником) трудовых обязанностей по Договору в соответствии с законодательством Российской Федерации,

11.9. Изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, Белгородской области, Уставом учреждения, настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

12.1. Предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

12.2. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и необходимые для его эффективной работы.

12.3. Обеспечивать работника оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

12.4. Устанавливать показатели эффективности деятельности работника в целях его стимулирования.

12.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

12.6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.7. Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

12.8. Соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов, а также условия настоящего трудового договора.

12.9. Уведомлять работника о предстоящих изменениях условий настоящего трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.10. Соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- не подвергать Работника взысканиям (в т.ч. – не применять дисциплинарные взыскания), а также не производить начисление премии или не начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работник сообщил Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

- стимулировать Работника за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в МБОУ «СОШ №1».

- учитывать соблюдение Работником принципов и требований Антикоррупционной политики при выдвижении Работника на замещение вышестоящих должностей.

- привлекать в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой школы.

12.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. На работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного Учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. За выполнение обязанностей,

предусмотренных условиями настоящего трудового договора, Работнику выплачивается:

а) общая педагогическая зарплата: _____ рублей в месяц, компенсационные выплаты за вредные условия труда (0,04%) в сумме _____ рублей в месяц,

б) работнику производятся выплаты стимулирующего характера _____ рублей в месяц.

Условием осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение значений показателей и критериев оценки эффективности деятельности учителя в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:

Условия получения выплаты		Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количественный показатель эффективности деятельности	Периодичность
---------------------------	--	---	--	---------------

в) за исполнение функций классного руководителя: _____

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику приказом директора образовательного учреждения на основании решения Управляющего совета по итогам за полугодие.

г) иные вознаграждения, доплаты и надбавки, предусмотренные положениями, действующими в учреждении Работодателя (Постановление правительства Белгородской области от 23.06.2008г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений», Положение об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений).

14. Установление и повышение размера должностного оклада работника осуществляется в порядке, установленном правовыми актами Правительства Российской Федерации, Белгородской области, Министерства образования и науки Российской Федерации и губернатора Белгородской области.

15. При повышении оплаты труда в целом по организации Работодателя, включая изменения в связи с инфляцией, оплата труда Работника изменяется на общий коэффициент повышения.

16. Индексация или изменение должностного оклада Работника, надбавок к должностному окладу и иных выплат не влечет за собой перезаключение трудового договора.

17. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Заработная плата выплачивается Работнику безналичным путём перечисления на счёт в банке не реже чем каждые полмесяца: с 10 числа ежемесячно зарплата, после 20 числа каждого месяца – аванс.)

18. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха.

19.

а) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) – не более 36 астрономических часов в неделю;

б) фактическая продолжительность рабочего времени (общее количество часов за

неделю учебной нагрузки + неаудиторная занятость + внеурочная занятость + внеклассная работа): _____

в) количество выходных дней в неделю – 1 календарный день (воскресенье).

20. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями учебных занятий, неаудиторной занятости, внеурочной деятельности и внеклассной работы учреждения.

21. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

22. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

23. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в связи проживанием в зоне с льготным экономическим статусом (при условии проживания).

24. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) работнику предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника

25. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Работник имеет право на дополнительное страхование.

27. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором.

VII. Иные условия трудового договора

32. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

33. Иные условия трудового договора _____ - _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора.

34. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

35. 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:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующему основанию;

36. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

37. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном

федеральными законами.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

38. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

39. При этом указанные изменения и дополнения будут иметь правовую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части настоящего трудового договора.

40. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

41. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

42. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

43. Досрочное прекращение действия настоящего договора (расторжение договора) может иметь место:

а) при нарушении Работодателем своих обязательств по настоящему договору.

б) при наступлении обстоятельств, настолько существенно влияющих на права и интересы Работника, что делают неприемлемым дальнейшее выполнение им своих должностных обязанностей (изменение положений трудового, гражданского, налогового и др. законодательства; внесение изменений и дополнений в Устав организации Работодателя, ущемляющих права и интересы Работника).

в) при наступлении обстоятельств, реально препятствующих физическому выполнению Работником обязательств по договору (длительная тяжелая болезнь, инвалидность и т.п.).

г) в случае грубого нарушения Работником своих должностных обязанностей, повлекших за собой серьезные последствия для Работодателя, существенные нарушения охраняемых законом имущественных и моральных прав и интересов Работодателя.

д) в случае разглашения Работником сведений, составляющих коммерческую тайну Работодателя, если это обстоятельство повлекло определенные негативные последствия, особенно если это имело место осознанно в противовес интересам Работодателя.

е) по предусмотренным законодательством о труде РФ основаниям.

ж) по иным основаниям, определенным сторонами договора как уважительные и не противоречащим положениям законодательства о труде Российской Федерации.

44. По окончании срока действия трудового договора (для срочных трудовых договоров) таковой может быть заключен (продлено действие) на новый срок, определяемый сторонами. При этом окончательное оформление нового договора (продление прежнего) должно иметь место не позднее 30 дней до истечения настоящего трудового договора. Условия нового (продленного) трудового договора стороны согласовывают при обсуждении вопроса о заключении нового (продлении прежнего) трудового договора.

45. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

46. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

47. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

48. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу: один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работодатель:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 1» Алексеевского городского округа

(полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): 309850, ул. Ремесленников, дом 6, г. Алексеевка,
Алексеевский район,

Белгородская область

Телефон/факс: 8(47234)34166

ИНН: 3122007714

Работник:

(Ф.И.О.)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

Паспорт: серия _____ № _____ Выдан _____

(кем, когда)

ИНН _____

Страховое свидетельство _____

От работодателя

Работник

Директор МБОУ «СОШ № 1»

(должность)

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

(подпись)

(подпись)

« _____ » _____ 20 года

дата (число, месяц, год)

« _____ » _____ 20 года

дата (число, месяц, год)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

Дата

Подпись

Расшифровка

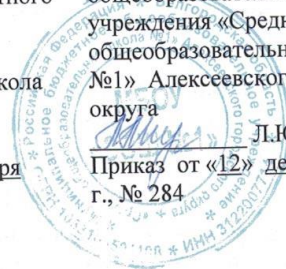
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа**

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №1»
Алексеевского городского округа

о
ь первичной
й организации
ного бюджетного
зательного
«Средняя
зательная школа
евского
округа
Л.А. Колядина
«12» декабря
8

Приняты
общим собранием
работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа
№1» Алексеевского
городского округа
протокол от «12» декабря
2022 г., № 3

Утверждено
директор муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа
№1» Алексеевского городского
округа
Л.Ю.Мироненко
Приказ от «12» декабря 2022
г., № 284



**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского
округа**

I. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка
составлены в соответствии с Конституцией Российской Федерации,
Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным
законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской
Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства
образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601
«Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка
педагогических работников (нормы часов педагогической
работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке
установления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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 (организация) - образовательное учреждение, действующее на основании Устава (далее - образовательная организация);

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников образовательной организации, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников организации в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (образовательная организация), вступившее в трудовые отношения с работником;

персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;

обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

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.

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

II. Порядок приема, 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 данной образовательной организации.

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

2.1.4. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, установленных законодательством по приёму работников образовательной организации.

2.1.5. 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;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

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

Должностные обязанности руководителя образовательной организации не могут исполняться по совместительству.

2.1.8. 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.

2.1.9. 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).

2.1.10. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.11. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.12. 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 (форма Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Номенклатуре должностей педагогических работников, осуществляющих

образовательную деятельность, и квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (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.

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

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника образовательной организации, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация образовательной организации, 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 образовательной организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в образовательной организации;

-изменения в осуществлении образовательной деятельности в образовательной организации (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 постоянную работу в пределах одной образовательной организации оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.4. 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.

2.3.5. 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.

2.3.6. 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, 151 ТК РФ, без освобождения от основной работы.

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

2.3.8. В случае приостановления действия на срок до 2х месяцев специального права работников (лицензии, права на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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.

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 образовательную организацию, 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.

После истечения 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. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников образовательной организации 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:

- исключение из штатного расписания соответствующей должности;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, образовательных программ т.п.

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

2.4.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником 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, совершение действий носящих сексуальный характер в отношении обучающихся и т.п.).

Допускается увольнение работников 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.ст.192, 193 ТК РФ.

2.4.10. 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 образовательной организации;

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

2.4.11. 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.

2.4.12. 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).

2.4.13. 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 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.

2.4.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке (форма Т-2) 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 порядке;
- 3.1.8. На объединение в общественные профессиональные организации, 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 образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.11. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.12. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.14. На защиту своих персональных данных от несанкционированного использования;
- 3.1.15. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательной организации, коллективным договором, трудовым договором и законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.
- 3.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

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.

3.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами.

3.2.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательной организации.

3.2.8. Экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя.

3.2.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся.

3.2.10. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, а также к родителям (законным представителям) и посетителям школы.

3.2.11. Своевременно сообщать работодателю об изменении паспортных данных, места проживания и контактного телефона в течение месяца после их изменения.

3.2.12. Заранее предупреждать администрацию учреждения по телефону или письменно обо всех случаях невозможности приступить к трудовым обязанностям.

3.2.13. Получать предварительное разрешение представителя работодателя на прекращение трудовой деятельности до окончания рабочего дня.

3.2.14. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.15. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации; для принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

3.2.16. Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, запрещено оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.3. Педагогические работники образовательной организации имеют права:

3.3.1. Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

3.3.2. Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

3.3.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

3.3.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.3.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

3.3.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

3.3.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

3.3.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

3.3.9. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

3.3.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.

3.3.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

3.4.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

3.4.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

3.4.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

3.4.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

3.4.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

3.4.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

3.4.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.4.8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.4.9. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.4.10. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.4.11. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности.

3.4.11. Участвовать в деятельности педагогического совета и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

3.4.12. Осуществлять взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.4.13. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.14. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. На управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательной организации.

3.5.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров.

3.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд.

3.5.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.5.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.

3.5.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. 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.

3.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.6.7. Выплачивать работникам в полном размере заработную плату два раза в месяц – не позднее 15 и 30 числа каждого месяца, посредством перечисления денежных средств на зарплатные карты работников;

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.6.11. 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.

3.6.12. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

3.6.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

3.6.14. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации.

3.6.15. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников.

3.6.16. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

3.6.17. Обрабатывать персональные данные работника в соответствии с требованиями действующего российского законодательства.

3.6.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.6.19. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и

трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. 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.

3.7.2. 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.

3.7.3. 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.

3.7.4. 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.

3.7.5. 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.

3.7.6. 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.

3.7.7. 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.

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

3.8.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий).

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

3.8.3. Удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью при получении начального, общего или среднего уровня образования.

3.8.4 Не допускать обучающихся на урок (занятие), кроме случаев нахождения обучающегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.9. Работникам образовательного учреждения в помещениях и на территории образовательного учреждения запрещается:

3.9.1. Курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

3.9.2. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1.1.В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу для всех работников образовательной организации, с одним выходным днем в воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором образовательной организации.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (педагогической нагрузки) - 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).

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

Выполнение другой части работы педагогическими работниками, ведущими образовательную деятельность, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, осуществляющих образовательную деятельность, 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 «динамическая пауза» 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 образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период учебного времени, 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 образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, 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 образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, 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 образовательной организации, при условии закрепления данного права в коллективном договоре.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательной организации, 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 образовательной организации, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и устанавливается в следующем порядке:

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников образовательной организации, занимающих следующие должности: заместитель директора, делопроизводитель, секретарь (исходя из 40-часовой рабочей недели) (ст.91 ТК РФ).

4.1.12. 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.

4.1.13. 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 образовательной организации 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. О введении суммированного учета рабочего времени издается соответствующий приказ.

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 образовательной организации, 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 образовательной организации функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) 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, другими условиями работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Изменение условий трудового договора производится в порядке ст.74 ТК РФ с письменным уведомлением педагогических работников за два месяца. Определение объема учебной нагрузки учителей производится раздельно 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. Увеличение учебной нагрузки учителей может осуществляться 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.

Уменьшение учебной нагрузки учителей может осуществляться в случае восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

Возложение обязанностей ведения дополнительной педагогической нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ.

4.2.5. Во всех 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.

Любые изменения условий трудового договора производятся в порядке, установленном ст.74 ТК РФ.

4.2.6. При возложении на учителей образовательной организации, 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. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 образовательной деятельности, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять образовательную деятельность в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление работы по образовательной деятельности этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 образовательной организации 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 13:00 по 13:45.

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. 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).

4.3.5. Работникам образовательной организации, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

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

4.3.7. 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.

4.3.8. 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 образовательной организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.9. 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.

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

4.3.11. 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.

4.3.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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.

4.3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению и согласованию с заместителем директора 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. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательной организации, 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.

Распределение и установление размера премий осуществляется соответствующей комиссией по представлению руководителя образовательной организации.

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 ее 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 образовательной 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 образовательной организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (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).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава образовательной организации 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

образовательной деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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 образовательной организации, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого работника под личную роспись. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.ст.190, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа**

Приложение № 3

к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа

ю:

ль первичной профсоюзной
и муниципального бюджетного
образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа
_____ Колядина Л.А.

т «12» декабря 2022 г., № 48

Утверждаю:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа _____ Мироненко Л.Ю.

Приказ от «12» декабря 2022 г., № 284

в должностей работников с ненормированным рабочим днем

Наименование рабочего места (профессии, должности)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (кол-во дней)
Директор школы	3

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа

С
М
МБОУ «СОШ №1»
2022 г.,
48

Согласовано
с управляющим советом МБОУ
«СОШ №1»
«12» декабря 2022 г.,
протокол № 7

Принято
общим собранием
работников МБОУ «СОШ
№1» «12» декабря 2022 г.,
протокол № 3

Введено в действие приказом
от «12» декабря 2022 г. № 284
директор МБОУ «СОШ №1»



Л.Ю. Мироненко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» Алексеевского городского округа (далее – МБОУ «СОШ №1»), реализующего программы начального, среднего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Новая система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1»

111

устанавливается коллективным договором, настоящим положением и другими локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Положение разработано на основании Постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Постановления администрации Алексеевского городского округа от 13 ноября 2019 года №1103 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа» (далее – Методика).

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №1» осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года №160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством учащихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times D \times U,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для МБОУ «СОШ №1», устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

D – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая МБОУ «СОШ №1» самостоятельно;

U – количество учащихся.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. МБОУ «СОШ №1» самостоятельно распределяет фонд оплаты труда, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей

(ФОТст): $\text{ФОТоо} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТст} = \text{ФОТоо} \times \text{ш}$, где ш – стимулирующая доля ФОТоо (при рекомендуемом диапазоне ш – до 30 процентов).

Значение ш определяется МБОУ «СОШ №1» самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов и складывается:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп}$, где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$\text{Vбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$,

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда (при рекомендуемом оптимальном значении пп – до 70 процентов). Значение пп определяется самостоятельно: $\text{ФОТб пп} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТбпп}$, где: ФОТбуч. – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбпп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (УЧИТЕЛЕЙ)

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле: $\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.}$, где: ФОТстуч. – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей): $\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \times \text{ст}$, где: ст – доля стимулирующей части ФОТстуч. , которая составляет до 30 процентов. Значение устанавливается МБОУ «СОШ №1» самостоятельно.

4.2. ФОТбуч. – состоит из общей и специальной частей. $\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнuz}$, ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад на основе установленной категории (не зависит от количества учащихся в классе), а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

– за сложность предмета;

– за превышение нормативной наполняемости класса;

– за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

– за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики, утверждённой постановлением администрации Алексеевского городского округа от 13 ноября 2019 года №1103 (при рекомендуемом значении ФОТнз – до 15 процентов).

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется МБОУ «СОШ №1» самостоятельно, исходя из специфики образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям №3 и №5к Методике;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению №6 к Методике.

4.3. ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

– гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;

– поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению №2 к Методике.

4.4. Учебный план разрабатывается МБОУ «СОШ №1» самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

5. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (УЧИТЕЛЕЙ)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением №4 к Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

Обаз. = $Oy \times (1 + (K1 + K1(k) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11))$,
где: Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Oy – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике;

K1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества учащихся в классе на 25 человек.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек}} - 1$$

K2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества учащихся в классе на нормативное количество учащихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года №26. Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество учащихся}} - 1$$

в классах для детей с ОВЗ

K4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература,

иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент $K_4 = 0$;

$K_5 = 0,20$ за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$ за реализацию внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов;

$K_7 = 0,20$ за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K_8 = 0,12$ за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K_9 = 0,45$ – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в МБОУ «СОШ №1»: (для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

$K_{10} = 0,20$ – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле: $Z_{Пуч.} = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст}$, где: Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим

объединением, творческой группой и др.

Администрация МБОУ «СОШ №1» определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными учащимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе директора, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением №4 к Методике и рассчитывается по формуле: $Днз = Оу / 18 \times Чнз$, где: Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов рассчитывается по формуле: $Двнуз = Оу / 18 \times Чвнуз$, где: Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением №4 к Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

При распределении часов внеурочной деятельности учитываются следующие рекомендации:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2-4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5-9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;
- в 10-11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Администрация МБОУ «СОШ №1» определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи учащимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей и в рамках установленного фонда и предельного

количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе директора, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях №3, №5, №6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. ГАРАНТИРОВАННАЯ ДОПЛАТА УЧИТЕЛЯМ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ НАСТАВНИКА

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению №6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника в МБОУ «СОШ №1» назначается 2 наставникам и устанавливается на период осуществления данной функции.

7. ГАРАНТИРОВАННАЯ ДОПЛАТА УЧИТЕЛЯМ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ МЕТОДИСТА

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению №6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста рассчитывается в зависимости от количества учащихся:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается в МБОУ «СОШ №1» назначается 2 методистам на период осуществления данной функции.

8. ГАРАНТИРОВАННАЯ ДОПЛАТА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ФУНКЦИИ КЛАССНОГО

РУКОВОДИТЕЛЯ

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения учащихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

9. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «СОШ №1» применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за часы заочного обучения;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

11.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №1»

включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

11.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с управляющим советом МБОУ «СОШ №1», обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами МБОУ «СОШ №1».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

При распределении стимулирующей части ФОТ учитываются следующие рекомендации: деление стимулирующих выплат на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере до 3000 рублей;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере до 500 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Кроме того, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере до 3000 рублей.

11.4 Рекомендуемый диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 55 процентов.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда

12. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются управляющим советом МБОУ «СОШ №1» по представлению директора, который представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации пересчитывается по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников)..

13. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДРУГИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛОВ

Директор МБОУ «СОШ №1» формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно, исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса и в пределах распределенного фонда оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается директором на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются настоящим положением согласно приложениям №7-8 к Методике.

14. ГАРАНТИРОВАННЫЕ ДОПЛАТЫ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

В МБОУ «СОШ №1» устанавливается компенсационная выплата: каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по

сравнению с работой в нормальных условиях: в период с 22 часов вечера до 6 часов утра оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

15. ОПЛАТА ЗАМЕНЫ УРОКОВ УЧИТЕЛЕЙ. ОПЛАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ ХРОНИЧЕСКИ БОЛЬНЫХ ДЕТЕЙ НА ДОМУ И ДИСТАНЦИОННО, А ТАКЖЕ НАХОДЯЩИХСЯ НА ДЛИТЕЛЬНОМ ЛЕЧЕНИИ В ДЕТСКИХ БОЛЬНИЦАХ

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, с учетом коэффициента до 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом директора школы при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы.

16. ПОПРАВочНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

Сумма расходов на 2022-2023 учебный год рассчитывается по нормативу расходов на одного учащегося с учетом поправочных коэффициентов, указанных в Методике.

17. УЧЕТ ТРУДА, ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Учет трудовой деятельности по педагогическим и руководящим работникам производится заместителем директора, по иным работникам - заместителем директора по административно-хозяйственной части.

Учет объема выполненных работ по договору подряда или иным гражданско-правовым договорам, заключенным с отдельными гражданами или юридическими лицами, осуществляется в порядке, определяемом в договоре.

При выплате заработной платы администрация МБОУ «СОШ №1» в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда законом предусматривается иной способ выплаты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за один день до его начала.

Оплата труда производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц. Числами выплаты считаются 10 и 25 числа каждого месяца, выплаты производятся на личные счета, указанные работниками.

При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по занимаемой должности и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября по 31 августа.

18. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Споры о применении настоящего положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту), рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим договором.

Приложение № 1
к Методике формирования системы
оплаты труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Примерное положение
о распределении фонда стимулирования
руководителей общеобразовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ

углубленного и расширенного изучения предметов;

– низкий по сравнению с областным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

– материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

– эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

– укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

– развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

– стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

– отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;

– организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

– снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

– высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

– занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом

методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение № 2
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования, Алексеевского
городского округа

Примерное положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда общеобразовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	участие педагогов в методических мероприятиях

Наименование должности	Основание для премирования
	различного уровня (конкурсы, семинары, конференции и др.)
	другое
Заместитель и директоров	организация предпрофильного, профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	участие в реализации региональных и муниципальных проектов
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

Наименование должности	Основание для премирования
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность работы коррекционно-развивающей с обучающимися
	результативность работы психолого-педагогического консилиума
	своевременность проведения мониторинговых исследований
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами мониторинга
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Условия стимулирования

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

3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации,

обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного
характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам
общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	до 10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских; руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	до 35 10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками,	до 25

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
хозяйствами)	
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	до 15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за	до 20

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
дистанционное обучение)	
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	до 100
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8

Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Оснащение кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования

Приложение № 4
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Размер окладов учителей муниципальных
общеобразовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 200 11 900 12 900

Приложение № 5
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Гарантированная доплата молодым специалистам,
устанавливаемая педагогическим
работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Приложение № 6
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Гарантированные доплаты учителям
за выполнение функций наставника,
методиста в общеобразовательных организациях

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

\

Приложение № 7
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования Алексеевского
городского округа

Базовые должностные оклады руководящих работников
государственных общеобразовательных организаций Белгородской
области и муниципальных общеобразовательных организаций,
реализующих программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования в зависимости
от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации
руководителей

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	15 169	13 726	12 713	11 845
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	13 726	12 713	11 845	10 979
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 536	10 681	9 955	9 228
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	12 732	11 536	10 681	9 955

3.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий среднее профессиональное образование;	10 700	9 944	9 342	8 589
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 903	10 700	9 944	9 342

Приложение № 8
к Методике формирования системы
оплаты труда и стимулирования
работников муниципальных
образовательных организаций,
реализующих программы начального
общего, основного общего, среднего общего
образования Алексеевского городского
округа

Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников государственных
образовательных организаций Белгородской области и
муниципальных образовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего, среднего общего
образования

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	10 268
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 089
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.2.	Заведующий библиотекой:	
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	8 740
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате	9 512

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
	труда руководителей;	
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9 898
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 687
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089
1.3.	Заведующий архивом (канцелярией):	
	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	8 740
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9 115
1.4.	Заведующий хозяйством	8 740
1.5.	Заведующий складом	8 740
1.6.	Начальник котельной:	
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.7.	Начальник гаража:	
	- предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;	9 087
	- предприятия, отнесенного к II группе по оплате труда	10 687

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
	руководителей;	
	- предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.8.	Начальник (заведующий) мастерской:	
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.9.	Заведующий общежитием:	
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей;	9 087
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	10 283
1.10.	Заведующий столовой:	
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар):	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	9 285
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	9 854
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	10 283
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10 714
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	11 584
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	12 498
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	13 458
1.13.	Заведующий учебной частью	9 487
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.2.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.3.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.4.	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	12 551
	- имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	13 504
2.5.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.6.	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.7.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
2.8.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.9.	Тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.10.	Мастер производственного обучения:	
	- без квалификационной категории;	11 256
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.11.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.12.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.13.	Старший инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.14.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.15.	Старший тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.16.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.17.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.18.	Старший воспитатель, воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.19.	Старший методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностно го оклада (в рублях)
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.20.	Педагог-библиотекарь:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.21.	Тьютор:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	12 240
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 280
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 480
2.23.	Старший вожатый:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
3. Медицинские работники		
3.1.	Врач, зубной врач:	
	- без квалификационной категории;	12 809
	- имеющий II квалификационную категорию;	13 844
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 931

	- имеющий высшую квалификационную категорию	16 081
3.2.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	10 889
	- имеющий II квалификационную категорию;	11 098
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 158
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 353
3.3.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант:	
	- без квалификационной категории;	9 244
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 421
	- имеющий I квалификационную категорию;	9 868
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 320
3.4.	Заведующий здравпунктом	12 809
3.5.	Массажист	12 809
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.1.	Вожатый	9 933
4.2.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	9 117
	- имеющий I категорию	10 720
4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	8 907
	- имеющий I категорию	9 327
	- ведущий библиотекарь	10 720

4.4.	Младший воспитатель:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование	8 907
4.5.	Помощник воспитателя	8 740
4.6.	Ассистент (помощник)	8 740
4.7.	Секретарь учебной части:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование;	9 195
	- имеющий высшее профессиональное образование	9 684
4.8.	Диспетчер образовательной организации:	
	- без квалификационной категории	8 740
4.9.	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	8 740
	- при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	8 907
4.10.	Диспетчер (включая старшего)	8 740
4.11.	Инспектор (включая старшего)	8 740
4.12.	Лаборант (включая старшего)	8 740
4.13.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.14.	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720

4.15.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.16.	Техник:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.17.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.18.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	8 907
	- имеющий I квалификационную категорию	9 759
4.19.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 327
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.20.	Главный юрист	8 901
4.21.	Аккомпаниатор	8 740
4.22.	Электроник:	
	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498
4.23.	Программист:	

	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498
4.24.	Документовед:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 226
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.25.	Специалист по кадрам	9 512
4.26.	Администратор	8 740
4.27.	Старший администратор	8 903
4.28.	Секретарь-референт	8 740
4.29.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе;	10 700
	- имеющий высшее образование и подготовку по установленной программе	11 903
4.30.	Экономист (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование;	9 944
	- имеющий высшее образование	10 700
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.1.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	8 740
5.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное	8 740

	обучение не менее 3 месяцев	
5.3.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
5.4.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	8 740
5.5.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира;	8 740
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	8 907
5.6.	Архивариус. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий;	8 740
	- при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями	8 907
5.7.	Машинистка. Требования к квалификации:	
	- общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории);	8 740
	- общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в	8 907

	должности машинистки I категории	
5.8.	Калькулятор	8 740
5.9.	Настройщик музыкальных инструментов	8 740
5.10.	Аппаратчик химводоочистки	8 740
5.11.	Экспедитор по перевозке грузов. Требования к квалификации: общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки;	8 740
	- при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	8 907
5.12.	Комендант. Требования к квалификации:	
	- среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;	8 740
	- среднее профессиональное образование	8 907
5.13.	Водитель автомобиля с категорией "Д"	9 199
5.14.	Водитель автомобиля	8 774
5.15.	Гардеробщик	8 740
5.16.	Горничная	8 740
5.17.	Грузчик	8 740
5.18.	Дворник	8 740
5.19.	Дезинфектор	8 740
5.20.	Кастелянша	8 740
5.21.	Киномеханик	8 740
5.22.	Кладовщик	8 740
5.23.	Лифтер	8 740
5.24.	Лаборант химического анализа	8 740

5.25.	Старший оператор котельной	9 265
5.26.	Оператор котельной	8 740
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в котельной	8 740
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	8 740
5.29.	Газоэлектросварщик	8 740
5.30.	Оператор хлораторной установки	8 740
5.31.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	8 740
5.32.	Оператор копировальных и множительных машин	8 740
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 740
5.34.	Повар	9 285
5.35.	Кухонный рабочий	8 740
5.36.	Подсобный рабочий	8 740
5.37.	Буфетчик	8 740
5.38.	Плотник	8 740
5.39.	Вахтер	8 740
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высший разряд)	8 918
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 740
5.42.	Столяр строительный	8 740
5.43.	Слесарь	8 740
5.44.	Слесарь-сантехник	8 740
5.45.	Электрогазосварщик	8 740
5.46.	Электрик	8 740
5.47.	Рабочий теплицы, цветовод	8 740

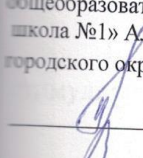
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	8 740
5.49.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 740
5.50.	Садовник	8 740
5.51.	Сторож (вахтер)	8 740
5.52.	Тракторист	8 740
5.53.	Уборщик служебных помещений	8 740
5.54.	Уборщик территорий	8 740
5.55.	Системный администратор	8 740
5.56.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	8 740
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер:	
	- режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий среднее специальное образование;	8 895
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", а также в профессиональных творческих коллективах;	9 759
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", или в профессиональных творческих коллективах	10 720
5.58.	Звукооператор	8 740

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа

Приложение № 5
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского
округа

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная
школа №1» Алексеевского
городского округа


Л.А. Колядина
протокол от «12» декабря 2022 г.,
№ 48

Приняты

общим собранием
работников
муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа
№1» Алексеевского
городского округа,
протокол от «12» декабря
2022г., № 3

Введено в действие
приказом
от «12» декабря 2022 г.,
№ 284

директор МБОУ «СОШ
№1»
Л.Ю. Мироненко



Положение

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 1»
Алексеевского городского округа

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Белгородской области 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденная», Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа».

Положение направлено на развитие творческой активности и инициативы работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 1» .

1.3. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники МБОУ «СОШ №1»: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные педагогические работники (как основные, так и совместители).

1.4. Дополнения, изменения в настоящее Положение принимаются на собрании Трудового коллектива, утверждаются директором школы и согласуются с профсоюзным комитетом.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, стимулирующей части фонда оплаты труда, в абсолютном значении.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в полугодие по результатам труда работников общеобразовательного учреждения за предыдущий период.

2.3. Распределение выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы по результатам труда за определённый период.

2.5. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев - «портфолио». Критерии оцениваются в установленных баллах (приложение 1).

2.6. Педагогические работники школы самостоятельно, один раз в отчетный период (2 раза в год), заполняют «портфолио» результатов своей деятельности.

2.7. Анализ представленных руководителями методических объединений «портфолио» педагогических работников рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и передается для согласования в Управляющий совет, размеры стимулирующих выплат каждому учителю оформляются в виде приказа по ОУ и передаются в централизованную бухгалтерию.

2.8. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.9. В систему критериев оценки результативности труда работников МБОУ «СОШ № 1» в течение учебного года могут вноситься изменения.

2.10. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены по следующим основаниям:

- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на низкое качество учебно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики;

- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, наличие замечаний контролирующих инстанций;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

2.11. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев и показателей.

3. Порядок расчета выплат стимулирующего характера административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

3.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за предыдущий отчетный период (полугодие).

3.2. Стимулирование вышеперечисленных работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев и показателей (приложение 2).

3.3. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

3.4. Размер стимулирующей надбавки получается в результате произведения суммы набранных баллов на денежный вес одного балла, исходя из общей доли ФОТ штатных работников.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера заместителям директора определяется по согласованию с Управляющим советом и осуществляется на основании приказа директора школы.

3.6. Анализ представленных результатов работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала заместителем директора по

хозяйственной части представляется на заседание комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и передается для согласования в Управляющий совет, размеры стимулирующих выплат каждому работнику оформляются в виде приказа по ОУ и передаются в централизованную бухгалтерию.

Приложение 1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя

Условия получения выплаты		Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количественный показатель эффективности деятельности	Периодичность
Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору)	<p><u>Для обязательных предметов</u></p> <p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов.</p> <p>Если имеются не прошедшие минимальный порог:</p> <p>95 - 99% - 8 баллов; 91 - 94% - 3 балла;</p> <p><u>Для предметов по выбору:</u></p>	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год

		<p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>100% - 5 баллов;</p> <p>90% и ниже – 3 баллов.</p> <p>Если имеются не прошедшие минимальный порог- 0 баллов</p>	
1.2	<p>- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору)</p>	<p><u>Обязательные предметы</u></p> <p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>100% - 10 баллов;</p> <p>95 - 99% - 5 баллов;</p> <p>91 - 94% - 1 балл;</p> <p>90% и ниже – 0 баллов.</p> <p><u>Предметы по выбору</u></p> <p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>50 - 100% - 5 баллов;</p> <p>26- 49% - 3 балла;</p> <p>до 25% – 2 балла</p>	<p>Баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
1.3	<p>-независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету:</p> <p>100% - 5 баллов;</p> <p>95 - 99% - 4 балла;</p> <p>91 - 94% - 3 балл;</p> <p>81 - 90% - 2 балла;</p>	<p>Баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>

		70-80% - 1 балл. ниже – 0 баллов.	
1.4	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года, полугодия	80% и более – 10 баллов; 70 – 79% - 7 баллов; 60 – 69% - 5 баллов; 51- 59% - 3 балла. При значительном расхождении оценок по итогам внешней независимой экспертизы снимаются «штрафные» баллы от 1 и более в зависимости от степени расхождения.	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
1.4		Для предметов русский язык, математика, иностранный язык, информатика и ИКТ, физика, химия использовать следующую шкалу: 30-39% - 5 баллов; 40 -49 % - 7 баллов; 50 % и более – 10 баллов. При значительном расхождении оценок по итогам внешней независимой экспертизы снимаются «штрафные» баллы от 1 и более в зависимости от степени	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти

			расхождения.	
Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2.1	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<p>Осуществление мониторинга индивидуальных достижений обучающихся - 5 баллов</p> <p>Осуществление мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, ежедневное заполнение электронного дневника - 10 баллов</p> <p>Организация системных исследований индивидуальных достижений обучающихся – 15 баллов</p>	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
Внедрение современных	3.1	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, а также	<p>3 балла – использует систематически и вовлекает детей в создание продукции;</p> <p>2 балла – вовлекает детей</p>	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти

ых обр азо ват ель ны х тех нол оги й		технологий лично- стированного и дифференцированно го обучения	в создание продукции; 1 балл – использует периодически	
	3.2	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и другую исследовательскую и творческую деятельность.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет- конкурсах: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Участие в региональных конкурсах - 3 балла; всероссийских конкурсах – 4 балла,	Баллы устанавливают ся сроком на две учебных четверти
Реа лиз аци я доп олн ите льн ых про ект ов	4.1	Реализация дополнительных проектов: экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Социальный проект – 10 баллов; Групповой учебный проект – 5 баллов; Индивидуальный учебный проект – 3 балла; Экспедиционные программы - 5 баллов; Экскурсионные программы - 3 балла	Баллы устанавливают ся сроком на две учебных четверти
Уч	5.1	Достижения	<u>Очные:</u>	Баллы

асти и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	учащихся на предметных олимпиадах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и других конкурсах.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень (1-3 место) 4 балла – региональный уровень (4-10 место); 2 балла – региональный уровень (11-15 место); 3 балла – муниципальный уровень; <u>Заочные:</u> 3 балла – международный и всероссийский уровень.	устанавливают ся сроком на один учебный год
		При значительном количестве призовых мест учащихся могут устанавливаться дополнительные баллы за каждого учащегося. 1-3 балла Для учителей физической культуры по результатам спартакиады школьников: I место – 4 балла II место – 3 балла III место – 2 балла	

Создание элементов образовательной инфраструктуры	6.1	Работа учителя по укреплению материальной базы кабинета с привлечением спонсорских средств	До 5 баллов	Баллы устанавливаются администрацией на две учебных четверти
Профессиональные достижения	7.1	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>Призеры очных конкурсов:</p> <p>20 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>15 баллов – региональный уровень;</p> <p>10 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Участие:</p> <p>15 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>При участии за определённый</p>	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год

		<p>промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы - до 3 баллов</p>	
7.2	<p>Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах</p>	<p>При наличии призовых мест:</p> <p>10 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>7 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень.</p> <p>Участие - 3 балла</p> <p>При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы - до 3 баллов</p>	<p>Баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
7.3	<p>Обобщение актуального педагогического опыта (наличие сертификата)</p>	<p>8 баллов – региональный уровень;</p>	<p>За региональный уровень баллы устанавливаются сроком на два учебных года</p>
		<p>5 баллов – муниципальный уровень;</p>	<p>Баллы устанавливаются</p>

		3 балла – школьный уровень.	ся сроком на один учебный год
7.4	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; Педагогический совет - 2 балла Интернет-конференция: участие – 2 балла выступление – 5 баллов Школьный семинар – 5 баллов	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
7.5	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	11 баллов – всероссийский уровень; 9 баллов – региональный уровень; 7 баллов – муниципальный уровень;	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год
		5 баллов – в рамках межшкольного МО. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы за каждое проведение – 3	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти

			балла.	
	7.6	Наличие публикаций	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. При значительном количестве устанавливаться дополнительные баллы за каждую публикацию. (Интернет–публикации учитываются только при наличии рецензии)	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год
	7.7	Участие педагога в разработке основной образовательной программы	До 20 баллов	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год
	7.8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	При значительном количестве обучающихся баллы могут суммироваться. Для учителей, не являющихся классными руководителями данного обучающегося	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
	7.8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3 балла Не учитываются для учителей, физической культуры и классных руководителей	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
Поз	8.1	Разработка и	10 баллов	Баллы

ИТИ вна я дин ами ка инн ова цио нно й дея тел ьно сти		внедрение авторских программ		устанавливаются сроком на один учебный год
		Разработка в составе творческой группы и внедрение авторских программ	5 баллов	
		Использование авторской программы другими педагогами	На региональном уровне – 5 баллов На муниципальном уровне – 3 балла	
	8.2	Участие в опытно-экспериментальной работе	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла - школьный уровень.	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год
	8.3	Участие в стажировочной площадке	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень	Баллы устанавливаются сроком на один учебный год
Пр изн ани е вы сок ого про фес сио нал изм а	9.1	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя,	5 баллов – при наличии В случае обоснованных жалоб и обращений снятие «штрафных» баллов – до 5 баллов .	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти

учи тел я обу ча ющ им ися и их род ите ля ми	отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги по итогам работы социально-психологической службы школы.		
9.2	Участие в значимых для школы мероприятиях, влияющих на престиж школы	5 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – в рамках школы.	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти
9.3	Проверка олимпиадных, экзаменационных работ. Участие в жюри конкурсов.	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень	Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти

<p>Выполнение внутреннего трудового распорядка</p>	<p>10.1</p>	<p>Выполнение внутреннего трудового распорядка</p>	<p>До 25 баллов – грамотное и своевременное ведение документации и отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка;</p> <p>В случае нарушений внутреннего трудового распорядка снятие «штрафных» баллов:</p> <p>Нарушение инструкции по ведению классного журнала – до 5 баллов; при неоднократном нарушении инструкции по ведению классного журнала - баллы суммируются (+ 5 баллов);</p> <p>Несвоевременная сдача отчетности – 5 баллов, при неоднократном нарушении - баллы суммируются (+ 5 баллов);</p> <p>Нарушение трудовой дисциплины – 5 баллов, при неоднократном нарушении - баллы суммируются (+ 5 баллов).</p>	<p>Баллы устанавливаются сроком на две учебных четверти</p>
---	-------------	--	---	---

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **классного руководителя**

1.	Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Использование инновационных технологий и методик, внедряемых в воспитательный процесс, оказывающих положительное влияние на уровень воспитанности обучающихся (единая методика)	3 балла - использует
		Отсутствие (или положительная динамика) правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса	2 балла – при отсутствии или положительной динамики * при наличии правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса снятие «штрафных» баллов
		Отсутствие (или положительная динамика) пропусков занятий обучающимися без уважительных причин)	3 балла – при 100% посещаемости 1 балл – при наличии положительной динамики * при наличии 30% пропусков снятие «штрафных» баллов
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	10 баллов – на всероссийском и международном уровнях;

			5 баллов - на региональном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла – на школьном уровне.
		Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	5 баллов
		Организация горячего питания обучающихся в школьной столовой	5 баллов – 100% охват; 3 балла – выше 75%
		Развитие самоуправления в классе	5 баллов - при развитии самоуправления
		Участие учащихся класса в различных видах внеурочной деятельности (кружки, студии, секции и т.д.)	5 баллов – 100% охват; 3 балла – выше 75%
		Организация экскурсионной работы с учащимися (раз в четверть)	3 балла – при охвате 90 -100% учащихся; 2 балла – при охвате 80-89%; 1 балл – при охвате 70-79%.
		Коллективные достижения учащихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный

			уровень; 2 балла – школьный уровень.
		Посещение общешкольных и классных родительских собраний	3 балла – 90-100% посещаемости 1 балл – 75-89% посещаемости * при посещаемости родителями собраний 50% и менее снятие «штрафных» баллов
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	2 балла если отсутствуют * при наличии обоснованных жалоб и обращений снятие «штрафных» баллов
2.	Общественное признание высоких профессиональных достижений классного руководителя	Участие в профессиональных конкурсах («Самый классный классный»)	Призеры очных конкурсов: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Участие: 3 балла –

			<p>всероссийский уровень;</p> <p>2 балла – региональный уровень;</p> <p>1 балл - муниципальный уровень.</p>
		Участие на семинарах, конференциях, выставках	<p>3 балла – всероссийский уровень;</p> <p>2 балла – региональный уровень;</p> <p>1 балл - муниципальный уровень.</p>
		Демонстрация достижений через систему открытых мероприятий, мастер-классов, полученные гранты, публикации	<p>4 балла – международный, всероссийский уровни;</p> <p>2 балла – областной уровень;</p> <p>1 балл - муниципальный уровень</p>
		Нарушение правил внутреннего распорядка (курение уч-ся на территории школы, опоздание на дежурство по школе, по столовой и т.д.)	При наличии нарушений учащимся класса снятие «штрафных» баллов (2 балла за каждое нарушение)
		Наличие школьной одежды	3 балла - 100%

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
преподавателя-организатора ОБЖ**

№ п/п	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Позитивная динамика качества знаний учащихся	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
2	Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
3	Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% уч-ся и более; 3 балла – 50 – 69%
4	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 баллов – свыше 90% уч-ся и более; 2 балла – от 75 до 89%
5	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	
6	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
7	Победители и призеры предметных олимпиад, соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые	Очные: 10 баллов – региональный уровень;

	МОиН РФ)	5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8	Результаты участия школьников в соревнованиях	15 баллов – 1 место; 10 баллов – 2 место; 5 баллов – 3 место
9	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	До 5 баллов
10	Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	До 5 баллов
11	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 балла на 3% - 2 балла
12	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	До 5 баллов
13	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог и др)	2 балла – при наличии позитивных отзывов
14	Выступления на заседаниях МО, конференциях, педсоветах	10 баллов – региональный уровень; 5 баллов –

		муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ
15	Открытые уроки и мероприятия	10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ
16	Разное	1-10 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **социального педагога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Результативность работы с обучающимися, состоящими на опеке, и их законными представителями.	5 баллов
2	Своевременность предоставления отчетной документации.	3-5 баллов
3	Успешное выступление учащихся на городских и областных конкурсах.	5 баллов
4	Отсутствие правонарушений в ОУ.	5 баллов
5	Отсутствие преступлений в ОУ.	5 баллов
6	Результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах: 1. муниципальный уровень;	1 место - 5 баллов 2 место - 4 баллов 3 место - 3 балла

		Участие - 2 балла
	2. Региональный уровень.	1 место - 8 баллов 2 место - 7 баллов 3 место - 6 баллов Участие - 5 баллов
7	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения.	75-100% - 8 баллов 50-74 % - 7 баллов
8	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально - незащищенных категорий семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75-100% - 8 баллов 50-74 % - 7 баллов
9	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально - незащищенных категорий семей горячим питанием по месту учебы.	75 % и выше - 5 баллов 61-69 % - 4 баллов 50-60 % - 3 балла
10	Победители и призеры конкурсы профессионального мастерства.	Очные: 6 баллов - региональный уровень. 4 - балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень. (Различные достижения суммируются)

11	<p>Награждение: БРООО « Российский Красный Крест» :</p> <p>1. Муниципальный уровень.</p> <p>2. Региональный уровень.</p>	<p>4 баллов</p> <p>5 баллов</p>
12	<p>Активное взаимодействие:</p> <p>1. КДН и ЗП по г. Алексеевке;</p> <p>2. ОДН УВАД по г. Алексеевке;</p> <p>3. БРООО « Российский Красный Крест»;</p> <p>4. Отдел опеки и попечительства;</p> <p>5. МУЗ «Центр социальной помощи семье и детям» (при наличии договора и плана совместных мероприятий)</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>(Различные достижения суммируются)</p>
13	<p>Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога.</p>	<p>5 баллов</p>
14	<p>Результативное зафиксированное участие в конференциях, семинарах, форумах, педчтениях (выступления, организация выставок,...)</p>	<p>7 баллов - всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - региональный уровень</p> <p>3 балла - муниципальный уровень</p> <p>2 балла - уровень ОУ</p> <p>(Различные достижения суммируются)</p>

15	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	<p>7 баллов - всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - региональный уровень</p> <p>3 балла - муниципальный уровень</p> <p>2 балла - уровень ОУ</p> <p>(Различные достижения суммируются)</p>
16	Наличие публикаций, собственных методических и дидактических разработок.	<p>7 баллов - всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - региональный уровень</p> <p>3 балла - муниципальный уровень</p> <p>2 балла - уровень ОУ</p> <p>(Различные достижения суммируются)</p>
17	Разработка авторских программ элективных курсов, кружков и т. д.	<p>5 баллов - программа прошла экспертизу на областном уровне,</p> <p>4 балла - авторская</p>

		программа прошла экспертизу на муниципальном уровне.
18	Руководство методической службой (МО, секциями, творческими группами) различного уровня; работа в группе мониторинга, наставничество, исполнение обязанностей секретаря ПС, УС.	2 балла

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **педагога-психолога**

	Критерии	Показатели критериев	
1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности .	Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу.	от 20 % до 39 % (3 балла) от 40 % до 59 % (4 балла) от 60 % и выше (5 баллов)
		Охват детей, направляемых на консилиум и ПМПК	90% - 100% нуждающихся – 10 баллов 89% - 79% нуждающихся – 8 баллов 78% - 60% нуждающихся – 6 баллов
		Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям	80-100% - 5 баллов

		обучения (1 полугодие)	60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
		Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения (1 полугодие)	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
		Высокий уровень адаптации учащихся классов III ступени обучения.(1 полугодие)	80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла
		Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся 9-11 классов.	от 70% и выше в 11 классе -5 баллов от 50% и выше в 9 классе -5 баллов
2	Уровень сформированности информационно-технологической компетентности педагога	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности, регулярное размещение материала на сайте: применяет эпизодически; Систематически использует мультимедийные и интерактивные технологии. Активно размещает свои материалы на сайте ОУ; системно использует	2 балла 4 балла (наличие скриншота) 5 баллов

		мультимедийные и интерактивные технологии. Является активным членом Интернет-сообщества психологов	(наличие скриншота)
3.	Взаимодействие специалистов	Активное взаимодействие: со специалистами ПМПК и по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов
		С дошкольными образовательными учреждениями по вопросам преемственности	5 баллов
		С центром занятости населения	5 баллов
		С учреждениями здравоохранения	5 баллов
4.	Общественная активность педагога-психолога	Участие и работа в составе ПМПК; экспертная работа и т.д.	2 балла 3 балла 5 балла 5 баллов при наличии сертификата
		Участие на школьном уровне	
		Участие на муниципальном уровне	
		Участие на региональном уровне	
		Участие в семинарах, вебинарах различного уровня	
5.	Профессиональная деятельность педагога-психолога	Открытое занятие – ОУ - муниципалитет - регион ()	3 балла 5 баллов 10 баллов
		Участие психолога в работе	2 балла

		ШМО ГМО, РМО, секций	5 баллов
		Участие в подготовке и проведении семинаров	2 балла
		ОУ	3 балла
		Муниципальный уровень	
		Областной уровень	5 баллов
		Участие психолога в профессиональных конкурсах:	
		Победы в заочных конкурсах	2 балла
		Призовые места и лауреатство в конкурсах муниципального уровня	5 баллов
		Победы в конкурсах регионального уровня	10 баллов
		(весь год)	
		Победы в конкурсах всероссийского уровня	15 баллов
6.	Публикация методических материалов опыта работы из	Интернет – публикации	6 баллов
		Наличие печатных изданий	5 баллов
		Белгородский класс	5 баллов
		Разработка авторских программ	2 балла
		- На уровне ОУ	3 балла
		- На муниципальном уровне	
7.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	Опыт обобщен на уровне ОУ (I полугодие)	2 балла
		Опыт обобщен на муниципальном	4 балла

		уровне (I полугодие) Опыт обобщен на региональном уровне (год)	5 баллов
8.	Разработка коррекционно- развивающих программ	авторская программа прошла экспертизу образовательное учреждение - 2 балла; на муниципальном уровне - 4 балла; на региональном уровне - 5 баллов;	
9.	Участие психолога в проектно- исследовательской или опытно- экспериментальной деятельности, в работе стажировочных площадок.	Участие на муниципальном уровне (3 балла) Участие на региональном уровне (4 балла) Участие на всероссийском уровне (5 баллов) (с подтверждением)	
10.	Участие в интернет мероприятиях	С подтверждением участия – Слушатель – (с подтверждением)	5 баллов 3 балла
11.	Кабинет	Развитие кабинета (с подтверждением) – Косметический ремонт кабинета (I полугодие)	3 балла 2 балла
13.	Участие в общественной жизни школы		4 балла (по решению руководителя образовательно

			го учреждения)
14.	Аналитический подход к планированию работы.	Информационно-аналитический отчет Годовой план (приложение к плану по ЕГЭ и ГИА)	выполнение плана работы 90-100% - 3 балла 60-89% - 2 балла до 60% - 1 балл
15.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации деятельности педагога-психолога	До 3 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей вожатой

	Критерии	Показатели критериев	
1.	Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	
Результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней			
Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях		5 баллов	
		Победы и призовые места в региональных	10 баллов

		мероприятиях Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях Участие учащихся (с подтверждением) (муниципальный уровень) (региональный уровень)	15 баллов 2 балла 3 балла 5 баллов
2	Уровень сформированности информационно-технологической компетентности	Системно использует мультимедийные и интерактивные технологии	5 баллов
3	Публикация методических материалов из опыта работы	Интернет – публикации Наличие печатных изданий Белгородский класс Разработка авторских программ - На уровне ОУ - На муниципальном уровне	5 баллов 5 баллов 5 баллов 2 балла 3 балла
4	Общественная активность	Участие в организации и проведении ГИА, в качестве педагога – организатора в аудитории	
5	Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности,	Участие на муниципальном уровне Участие на региональном уровне Участие на всероссийском	3 балла 4 балла 5 баллов

	работе стажировочных площадок.	уровне (с подтверждением)	
6	Кабинет	Развитие кабинета (с подтверждением) Косметический ремонт кабинета I полугодие	3 балла 2 балла
7	Участие в интернет-мероприятиях	С подтверждением участия Слушатель – (с подтверждением)	5 баллов 3 балла
8	Негативные отклики родителей в письменном виде		Минус 10 баллов
9	Участие в общественной жизни школы		4 балла (по решению руководителя образовательного учреждения)
10	Работа с документами в ОУ (по решению администрации школы)		3 балла(+/-)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.	Победители и призёры конкурсов		1-10 баллов
2.	Увеличение количества		2-3 балла

	обучающихся, принимающих участие в конкурсах		
3.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	1-2 балла
4.	Участие учителя в профессиональных конкурсах	Выступление на МО районных семинарах	3-5 баллов
5.	Участие муниципальных, региональных рабочих группах	Муниципальные рабочие группы: по проверке олимпиад муниципального уровня региональные рабочие группы	5 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
учителя-логопеда

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Положительный результат – 3 балла
2.	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности. Использование современных технологий логопедической, психологической,	До 3 баллов - использует систематически 1 балл - использует

		социальной направленности.	периодическ и
3.	Взаимодействи е специалистов	Активное взаимодействие со специалистами ПМПк по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	До 2 баллов
4.	Профессиональ ные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	5 баллов - всероссийски й уровень; 4 балла - региональны й уровень; 3 балла - муниципальн ый уровень.
		Наличие публикаций	5 баллов - всероссийски й уровень; 3 балла - региональны й уровень; 2 балла - муниципальн ый уровень.
5.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, РМО и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	5 балла - всероссийски й уровень; 4 балла - региональны й уровень; 3 балла - муниципальн ый уровень

		Качественная разработка рабочих программ коррекционно-развивающего обучения	До 3 баллов
6.	Деятельность логопеда по организации методического, материально-технического оснащения кабинета	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий, приросты в методическом содержании учебного кабинета	До 3 баллов
7.	Качественное ведение документации	Наличие документации по установленной форме, использование ее по назначению, своевременная сдача отчетов	До 3 баллов
8.	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу учителя-логопеда	Отсутствие – 2 балла.	До 2 баллов
9.	Оказание специализированной квалифицированной помощи детям, имеющим нарушения речи, из ОУ закрепленных за логопедом	Обследование устной речи детей, поступающих в первый класс	2 балла - наличие
10.	Информационно-разъяснительная и	Информационные стенды, выступления в печати, размещение материалов на сайте школы	2 балла

	профилактическая работа		
11.	Активность вне коррекционно-развивающей работе	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл
		Работа по консультированию родителей с целью пропаганды дефектологических знаний	1 балл
12.	Дополнительный критерий	Выполнение разовых поручений по работе, вне сферы деятельности учителя-логопеда. Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями.	2 балла

Приложение 2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки деятельности		Количественный показатель эффективности деятельности	Периодичность
Достижения значений указанного показателя	1	Отсутствие предписаний надзорных органов	2 балла	ежемесячно
	2	Отсутствие объективных жалоб	2 балла	ежемесячно
	3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	2 балла	ежемесячно
	4	Система работы с	2 балла	ежемесячно

	документами заместителя директора. Своевременная сдача отчётности.		чно
5	Наличие взысканий за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям	-5 баллов	ежемесячно
Функционирование системы государственно - общественного управления			ежемесячно
1	Наличие действующего управляющего совета	2 балла	ежемесячно
2	Участие в разработке публичного доклада перед общественностью	2 балла	ежемесячно
3	Наличие органов ученического самоуправления	2 балла	ежемесячно
Удовлетворенность населения качеством образовательных услуг, предоставляемых школой			
1	Участие в процедурах независимой оценки удовлетворенности населения качеством образовательных услуг	2 балла	ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора школы	2 балла	ежемесячно
Реализация мероприятий по работе с педагогическими кадрами			
1	Закрепление молодых квалифицированных специалистов	2 балла	ежемесячно
2	Наличие молодых специалистов, являющихся победителями, призерами и участниками профессиональных	2 балла	ежемесячно

		конкурсов		
	3	Качественный состав педагогических кадров	2 балла	ежемесячно
	4	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	2 балла	ежемесячно
	5	Уровень организации аттестации педагогических кадров.	2 балла	ежемесячно
Достижения значений указанного показателя эффективности	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
	1	Наличие программы и ее результативность	2 балла	ежемесячно
	2	Участие и результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах и т.д.	2 балла	ежемесячно
	3	Организация обучения учащихся 1-11 классов в соответствии с учебным планом, обеспечивающим учёт возможностей и запросов детей и их родителей.	2 балла	ежемесячно
	Реализация всеобуча			
	1	Учёт детей, проживающих в микрорайоне школы.	2 балла	ежемесячно
	2	Учёт детей, окончивших 9-е и 11-е классы.	2 балла	ежемесячно
	3	Организация на базе школы предшкольной подготовки будущих первоклассников.	2 балла	ежемесячно
	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			
	1	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	2 балла	ежемесячно
	2	Отсутствие нарушений норм	2 балла	ежемесячно

	и правил техники безопасности пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов при организации учебно-воспитательного процесса.		чно
3	Организация питания	2 балла	ежемесячно
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	2 балла	ежемесячно
5	Организации каникулярного отдыха учащихся	2 балла	ежемесячно
6	Организация обучения детей с ограниченными возможностями	2 балла	ежемесячно
Конкурентоспособность учреждения			
1	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	2 балла	ежемесячно
2	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	2 балла	ежемесячно
3	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	2 балла	ежемесячно
4	Наличие достижений ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, слетах, смотрах, грантах, проектах и др.	2 балла	ежемесячно
5	Применение информационных	2 балла	ежемесячно

	технологий в образовательном процессе.		
6	Охват обучающихся профессиональной подготовкой	2 балла	ежемесячно
7	Реализация программ внеурочной деятельности на базе ОУ (по количеству охваченных)	2 балла	ежемесячно
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)			
1	Результативность мониторинговых исследований обучающихся	2 балла	ежемесячно
2	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	2 балла	ежемесячно
3	Мониторинг успеваемости по классам за отчётный период	2 балла	ежемесячно
Результаты итоговой аттестации			
1	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9-классников.	2 балла	ежемесячно
2	Результаты участия обучающихся в ЕГЭ	2 балла	ежемесячно
3	Качественное исполнение функции руководителя ППЭ во время проведения муниципальных, региональных или пробных ЕГЭ, ГИА	2 балла	ежемесячно
Профессиональные достижения заместителя директора			

1	Повышение квалификации	2 балла	ежемесячно
2	Личное участие в профессиональных конкурсах	2 балла	ежемесячно
3	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтения (выступления, публикации, организация выставок и др.)	2 балла	ежемесячно
4	Интенсивность труда, увеличение объёма работы	2 балла	ежемесячно
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
1	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	2 балла	ежемесячно
2	Отсутствие или позитивная динамика правонарушений и нарушений общественного порядка	2 балла	ежемесячно
3	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних и их результативность	2 балла	ежемесячно
Реализация социокультурных проектов			
1	Школьный музей	2 балла	ежемесячно
2	Школьный театр	2 балла	ежемесячно
3	Научное общество учащихся	2 балла	ежемесячно
4	Социальные проекты	2 балла	ежемесячно
5	Наличие творческих детских объединений для детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла	ежемесячно
6	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и	2 балла	ежемесячно

	экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся и др.)		
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2 балла	ежемесячно
2	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными, спортивными мероприятиями и т.п.	2 балла	ежемесячно
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	2 балла	ежемесячно
4	Организация физического воспитания детей с ОВЗ, отклонениями в развитии.	2 балла	ежемесячно
5	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	2 балла	ежемесячно
Организация методической работы педагогического коллектива			
1	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях)	2 балла	ежемесячно
2	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения	2 балла	ежемесячно

		качества образования, участие в работе городских методических объединений.		
	3	Участие в обобщении актуального опыта педагогов	2 балла	ежемесячно
	4	Качественная разработка инновационных проектов (программа развития, ООП, воспитательная система и др.)	2 балла	ежемесячно

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителя директора по хозяйственной части**

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Количественный показатель эффективности деятельности	Периодичность
	Наименование критерия	баллы выставляются на протяжении учебного года	ежемесячно
	1. Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции		ежемесячно

Достижения значений указанного показателя эффективности	2	Выполнение разовых поручений	от 5 до 7 баллов 5 б. – качественное выполнение 6 б. – положительная динамика 7 б. – высокая эффективность	ежемесячно
	3	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание)		ежемесячно
	4	Соблюдение требований СанПиН		ежемесячно
	5	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств		ежемесячно
	6	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности		ежемесячно
	7	Участие в ремонте школы и подготовке её к новому учебному году		ежемесячно
	8	Сложность и напряжённость в работе		ежемесячно
	9	Расширение объёма исполняемых должностных обязанностей		ежемесячно
	10	Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования		ежемесячно
	11	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности		ежемесячно
	12	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольной участке (состояние урн, скамеек и т.д.)		ежемесячно
	13	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		ежемесячно

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1	Сохранение контингента читающих (при постоянном количестве учащихся).	Да		1	1
2	Активное участие проводимых в школе воспитательных мероприятий с учащимися	Да		2	0,5
3	Проведение библиотечных уроков с учащимися	Да		1	0
4	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да		0,5	0,5
5	Наличие детей призеров и победителей соревнований и конкурсов - на уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2	0
6	Оказание помощи учащимся в выполнении творческих работ (рефераты, сообщения, доклады и другие).	Да		0,5	0,5
7	Эстетическое оформление библиотечного помещения с учетом санитарных норм.	Да		1	1
8	Наличие работы с родителями.	Да		1	0
9	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		1	0,5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
гардеробщика

№ п/ п	Показатель	Индикаторы	Количес- твенн ый показат ель
--------------	------------	------------	---

			эффективности деятельности
1	Результаты деятельности по обеспечению качественной работы гардеробщика	Отсутствие краж личного имущества учащихся. Содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	от 5 до 7 баллов 5 баллов –
2	Ответственное отношение к имуществу оборудованию, размещённому на закреплённой территории	Недопущение аварийных ситуаций. Отсутствие замечаний контролирующих органов к объектам и оборудованию.	качественное выполнение 6 баллов –
3	Соблюдение норм техники безопасности и правил охраны труда.	Отсутствие случаев нарушения норм техники безопасности и правил охраны труда.	положительная динамика 7 баллов
4	Признание высокого профессионализма гардеробщика	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействие) гардеробщика.	– высокая эффективность
5	Дополнительный объём работ	Участие в ремонте школы в каникулярное время. Участие в уборке территории школы. Дежурство в каникулярное время, выходные и праздничные дни. Качественное выполнение разовых и постоянных поручений.	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности дворника

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
---	---------------------------------------	------------	-------

1	Содержание центрального входа в школу (крыльца, входных дверей, урн) в идеально чистом состоянии.	Да		1	
2	Содержание территории школы в надлежащем санитарно- гигиеническом состоянии	Да		1	
3	Содержание хозяйственной зоны в надлежащем санитарно- гигиеническом состоянии	Да		1	
4	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП.	Да		0,5	
5	Участие в ремонте школы в каникулярное время	Да		1	
6	Дежурство в каникулярное время, выходные и праздничные дни	Да		0,5	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности лаборанта

Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	
	Состояние лабораторного оборудования	Да		1
Своевременная и качественная подготовка приборов, ТСО, аппаратуры к проведению практических, лабораторных и демонстрационных работ	Да		2	0,5
Своевременный и качественный учет расходных материалов	Да		1	0
Соблюдение правил охраны труда, производственной и пожарной безопасности	Да		0,5	0,5
Обеспечение обучающихся необходимым оборудованием, материалами, реактивами при проведении лабораторных работ	Да		0,5	0,5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

Критерии материального стимулирования	Измеритель и	Баллы
Активное участие в подготовке школы к новому учебному году		5
Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	За каждое проведенное мероприятие 1 балл	5
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Качественное ведение документации	Да	1 1
2	Своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации	Да	2 0,5
3	Соблюдение правил охраны труда, производственной и пожарной безопасности	Да	1 0
4	Своевременное и качественное представление отчетности	Да	0,5 0,5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатель	Индикаторы	Количественный показатель эффективности деятельности

			ОСТИ
1	Результаты работы по обеспечению содержания закреплённых территорий в порядке и надлежащем санитарном состоянии	<p>Качество ежедневной уборки помещений.</p> <p>Качество генеральной уборки помещений.</p> <p>Обеспечение чистоты окон, сохранение оклейки</p>	<p>от 3 до 5 баллов</p> <p>3 б - качественное выполнение</p> <p>4 б - положительная динамика</p> <p>5 б - высокая эффективность</p>
2	Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории	<p>Недопущение аварийных ситуаций. Отсутствие замечаний контролирующих органов к объектам и оборудованию на закреплённой территории.</p>	
3	Соблюдение норм техники безопасности и правил охраны труда.	<p>Отсутствие случаев нарушения норм техники безопасности и правил охраны труда.</p>	
4	Признание высокого профессионализма уборщика служебных помещений	<p>Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействие) уборщика служебных помещений.</p>	
5	Дополнительный объём работ	<p>Участие в ремонте школы в каникулярное время. Участие в уборке территории школы. Дежурство в каникулярное время, выходные и праздничные дни. Качественное выполнение разовых и постоянных поручений.</p>	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности электрика

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1. Результаты работы по обслуживанию здания.	Бесперебойная работа энергообеспечения.	10 баллов.
	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании электрооборудования.	10 баллов.
2. Признание высокого профессионализма электрика.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	5 баллов.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности электроника

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов каждому
1. Результаты работы по обслуживанию компьютерного оборудования	Бесперебойная работа технических средств	5 баллов.
	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании компьютерного оборудования.	5 баллов.
	Своевременное размещение информации на сайте организации	5 баллов.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителя

Критерии	Показатели критериев	Количество баллов
1. Позитивные результаты деятельности водителя	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	До 10 баллов

	Обеспечение безопасности перевозки детей;	До 10 баллов
Выполнение правил трудовой дисциплины	Отсутствие ДТП замечаний;	До 10 баллов
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте;	5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	5 балла
	Своевременность устранения неисправности транспорта;	5 баллов
	Исполнительная дисциплина	5 баллов

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 1»

Алексеевского городского округа

Приложение № 6
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа

Согласовано:

председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа

Колядина Л.А.

протокол от «12» декабря 2022 г., № 48

Утверждаю:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа
Мироненко Л.Ю.

Приказ от «12» декабря 2022 г., № 284

План

оздоровительно – профилактических мероприятий

работников муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 1»

Алексеевского городского округа

на 2023-25 годы

№	мероприятия	сроки	категория работников	ответственные
1	Выявление хронических заболеваний в рабочем коллективе. Прохождение профилактических медосмотров.	ежегодно август.	все работники	Директор школы
2	Санитарно – гигиеническое обучение	ежегодно май.	все работники	Директор школы
3	Вакцинопрофилактика -кори -дифтерии -туберкулин диагностика -грипп -Ковид	ежегодно октябрь-ноябрь	все работники по желанию	Директор школы
4	Участие в спартакиаде педагогических работников	ежегодно	работники школы	Заместитель директора школы
5	Походы выходного дня	1 раз в четверть	все работники	Председатель профсоюзного комитета
6	Группа здоровья (занятия в школьном спорт. зале)	в течение уч. года	все желающие	Председатель профсоюзного

			работники	комитета
7	Организация горячего питания для работников	постоянно	все работники	Директор школы
8	Организация летнего отдыха для детей работников	ежегодно		Председатель профсоюзного комитета
9	Пропаганда безопасности дорожного движения Участие в акции, посвящённой Всемирному дню памяти жертв ДТП.	18 ноября (Всемирный день памяти жертв ДТП).	все работники по желанию	Заместитель председателя профсоюзного комитета
10	Всемирный день без курения	ноябрь	все работники	Председатель профсоюзного комитета
11	Курс лекций по профилактике различных заболеваний с просмотром видеофильмов	в течение уч. года	все работники	Председатель профсоюзного комитета
12	Организация комфортной среды в школе (работы комнаты психологической разгрузки, организация рационального питания)	в течение уч. года	все работники	Председатель профсоюзного комитета педагог-психолог
13	Консультации школьного психолога	постоянно	все работники	Педагог-психолог

			по желанию	
14	Соблюдение температурного режима	в течение уч. года	-	Заместитель директора по ХЧ
15	Обеспечение естественного и искусственного освещения в помещениях	в течение уч. года	-	Заместитель директора по ХЧ
16	Ледовые катания	В течение года по мере договоренности с администрацией ледового комплекса	все работники по желанию	Заместитель председателя профсоюзного комитета
17	Праздничные мероприятия, посвящённые государственным праздникам	В течение года	все работники по желанию	Председатель профсоюзного комитета
18	Посещение бассейна	В течение года	все работники по желанию	Заместитель председателя профсоюзного комитета

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 1»

Алексеевского городского округа

Приложение № 7

к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа

Согласовано:

председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа

Колядина Л.А.

протокол от «12» декабря 2022 г., № 48

Утверждаю:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №1» Алексеевского городского округа
Мироненко Л.Ю.

Приказ от «12» декабря 2022 г., № 48



Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по отраслевым нормам.

№ п/п	Профессия, должность	Обеспечение спецодеждой, спецобувью и СИЗ
1	Уборщик служебных помещений	Специальной одеждой, моющими и обезвреживающими

2	Дворник	Специальной одеждой
3	Лаборант	Специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами
4	Библиотекарь	Специальной одеждой
5.	Электрик	Диэлектрические перчатки, боты, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками.
6.	Рабочий по зданию	Специальной одеждой
7.	Гардеробщик	Специальной одеждой

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье мест общественного	12 2

		<p>пользования дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сапоги резиновые – перчатки резиновые 	<p>12</p> <p>6</p>
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
3.	Слесарь – сантехник	<p>При выполнении работы по ремонту канализационной сети и ассенизационных устройств:</p> <p>костюм брезентовый</p> <p>сапоги резиновые</p> <p>костюм вискозно – лавсановый</p> <p>рукавицы комбинированные</p> <p>перчатки резиновые</p> <p>противогаз шланговый</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>куртка на утеплённом подкладе</p> <p>брюки на утеплённом подкладе</p>	<p>18</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>2</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурный</p> <p>30</p> <p>30</p>
4.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию	<p>Полукомбинезон хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Галоши диэлектрические</p>	<p>12</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p>
5.	Лаборант	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p>	<p>12</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>Дежурный</p>

		(для химкабинета) Указатель напряжения (для физкабинета) Инструмент с изолирующими ручками (для физкабинета) Коврик диэлектрический (для физкабинета)	Дежурный Дежурный Дежурный
6.	Библиотекарь	Халат вискозно – лавсановый	12
7.	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе (завхоз)	Халат х/б Рукавицы комбинированные	12 3

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, условия их выдачи

Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие	Работы с вредными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых	100 мл

кожу)	перчатках (без натуральной подкладки)	
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	200 мл

В данном документе прономеровано и
пронумеровано 28 листов
директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
Алексеевского городского округа
Мироненко Л.Ю.

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
Алексеевского городского округа
Колядина Л.А.

