



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция 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);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023- 2025 годы (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении отдела образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края на 2023-2025 годы (далее- отраслевое соглашение)

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя –и.о. директора МОУ «СОШ № 5» Малышко Татьяны Анатольевны, (далее -работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Прилуцкой Ларисы Владимировны (далее – профком).

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

Работники, не являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- 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 учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 14 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 28 ноября 2023 года до 28 ноября 2026 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профкома.

2.3. 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 образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от

29.12.2012 № 273-ФЗ успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательного учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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.

2.4. В трудовой договор с работником, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяца, а для заместителя директора – 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;

- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

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

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ 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»), льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка (Приложение 3), коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 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.

2.16. Учитывается положение, связанное с тем, что законодательством Ставропольского края может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников

2.17. Своевременно и в полном объеме осуществляется перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования:

- 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.

2.18. 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.

2.19. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

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 либо бумажной форме – без дублирования);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

- 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;

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.

2.20. 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 второй 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.



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.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
  - работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
  - неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
  - лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.21. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде, т.е. электронных) 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.

2.22. Стороны исходят из того, что с работниками, включая заместителей руководителя, реализующими основные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы. МОУ «СОШ № 5» вправе использовать электронное обучение и дистанционные образовательные технологии при всех предусмотренных законодательством РФ формах получения общего образования или, при их сочетании, при проведении различных видов учебных, лабораторных или практических занятий, текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца (за первую половину месяца) и 10 число следующего месяца за вторую половину предыдущего месяца

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

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

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

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

мнения (согласования) профкома.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджетов.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 5» (Приложение 2) и включает:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

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.

3.6 Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края в порядке установленном трудовым законодательством (ст.134ТК РФ)

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ) (Приложение 4).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (ст. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.11. 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;

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

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

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

3.12. 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), устанавливаются выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

3.13. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет после окончания учебного заведения ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы и выплаты, предусмотренные нормативными актами Учредителя. На основании Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников муниципальных образовательных организаций Благодарненского городского округа Ставропольского края, отнесенных к категории молодых специалистов, утвержденного Решением Совета депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края первого созыва от 27 ноября 2018 года №178 выплачивается ежемесячная материальная помощь в размере 2 000 (две тысячи) рублей в течение 3-х лет, единовременное пособие в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

3.14. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, ведомственной грамотой Российской Федерации - 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель гарантирует повышенную оплату труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.16. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.17. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МОУ «СОШ № 5» планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя по формуле:

$$P-S=A$$

P- роспись на год

$$S=(s_1+s_2) \times 12 \text{ месяцев}$$

$S_1$  = сумма по тарификации

$S_2$  = сумма по штатному расписанию

$A : 12 \text{ месяцев} \times 90\% = a$

$a$  = сумма стимулирующих в месяц

$a / 1,1 \times 20\% : K_1 = C_1$

$a / 1,1 \times 80\% : K_2 = C_2$

$K_1$  = количество баллов по руководителю

$K_2$  = количество баллов по педагогическим работникам

$C_1$  = стоимость балла руководителя

$C_2$  = стоимость балла по работникам

3.18. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением работы комиссии (Приложение 9).

3.19. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий: пожар, наводнение, кражи;

3.21. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.22. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного.

3.23. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.24. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.25. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.26. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.27. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.28. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.29. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.30. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается доплата в размере 10%.

3.31. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки

заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.32. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

3.33. При установлении компенсационной выплаты за классное руководство педагогическим работникам учреждения руководствоваться следующими положениями:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства педагогическим работником, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

3.34. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории населенного пункта, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

3.35. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.



3.36. Во время летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, педагогические работники, по их согласию, могут привлекаться к дополнительной работе по внутреннему совместительству в пришкольном оздоровительном лагере с дополнительной оплатой в размере:

начальник лагеря — в сумме 500 рублей за смену (поток)

воспитатель — в сумме 300 рублей за смену (поток).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Норма рабочего времени для педагогических работников устанавливается за ставку заработной платы. Ставка заработной платы работников определяется применительно к Единой тарифной сетке (ЕТС). Вся остальная образовательная деятельность, осуществляемая сверх норм рабочего времени, производится за дополнительную оплату.

Педагогическим работникам разрешается работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (совместительство), в том числе и по аналогичной должности, специальности(ст.333 ТК РФ).

В соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя.

4.2. 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.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в Приложении №5.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, педагогу - психологу, социальному педагогу) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в

текущем учебном году, по инициативе работодателя в сторону ее снижения за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.9. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения по причинам, упомянутых выше (п. 4.8). При этом работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением 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 определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной 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 объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

При возложении на учителей, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой

местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.12. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.14. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

4.17. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.18. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, 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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодатель учитывает, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

4.19. 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.

4.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 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.

4.21. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, 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.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время .

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.

Наступление каникул для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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.

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

4.23. Профсоюзный комитет обязуется:

4.23.1. 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.

4.23.2. 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.

4.23.3. 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.

4.23.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом образовательного учреждения

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

5.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

5.9. Работник освобождается 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.

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.

5.10. Работники освобождаются на два рабочих дня с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время проведения вакцинации(ревакцинации) от COVID-19 и на следующий день, на основании его письменного заявления, предоставленного за 3 дня до предполагаемой даты вакцинации (ревакцинации) от COVID-19 при этом дня освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работник обязан предоставить работодателю справку или иной документ из медицинской организации, подтверждающий получение им вакцинации(ревакцинации) от COVID-19 в дни освобождения от работы.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;



- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

## **VI. Охрана труда и здоровья**

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

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 1)

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

- возврат части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 6), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7);

- приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения;
  - своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
  - обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
  - гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - проведение специальной оценки условий труда;
  - прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Все работники проходят медицинские осмотры ежегодно. Обязательное психиатрическое освидетельствование все без исключения работники проходят при приеме на работу .
  - доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - в целях поддержания здоровья на рабочем месте проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа: консультировать как самих работников, так и вновь трудоустроенных по вопросу ВИЧ, СПИДа; включать вопросы ВИЧ, СПИДа в программы проведения вводного инструктажа по охране труда, проходить тестирование с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
  - освобождает от работы для прохождения диспансеризации работниками. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы в соответствии с требованиями ст. 185.1 ТК РФ. При этом за работниками сохраняется должность и средний заработок. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, представленного за 3 дня до диспансеризации работодателю. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.
- 6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.6. 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.

6.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.8. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;

- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

## **VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.**

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
- 10 работников и более в течение 30 дней;
- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (один день в неделю по согласованию с работодателем).

7.7. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год; эффективно использовать кадровые ресурсы.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья; Отраслевого соглашения находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования находящимся в ведении управления образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае, если работник, не состоящий в ППО, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:  
- учета мотивированного мнения профкома;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета, комиссий по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.8. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников.

8.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка.

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства, культурно-спортивных мероприятий, профессиональных праздников, разработка и внесение изменений и дополнений в коллективный договор, другие нормативно-правовые акты школы).

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **IX. Контроль над выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

9.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением коллективного договора в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и профкома (Приложение 8).

9.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

9.5. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

9.6. В порядке контроля над выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Соглашение по охране труда

приложение № 2 Положение об оплате труда работников

приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка

приложение № 4 Форма расчетного листка

приложение № 5 Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

приложение № 6 Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5» на получение бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

приложение № 7 Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5», дающих право на получение бесплатных смывающих и обезвреживающих средств.

приложение № 8 Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.



приложение №9 Положение о комиссии по определению оценки эффективности, результативности и качества работы работников.

Коллективный договор принят на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением коллективного договора, протокол № 4 от 28.11.2023 года.



## Приложение 1

к коллективному договору МОУ  
«СОШ №5» на 2023-2026 годы

### **Соглашение по охране труда между администрацией МОУ «СОШ № 5» и профсоюзным комитетом на 2023-2026 год.**

Администрация муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5», в лице и.о. директора школы Малышко Т.А. и профсоюзный комитет школы, в лице председателя профсоюзного комитета Прилуцкой Л.В. заключили настоящее соглашение по охране труда на 2023-2026 год:

#### **1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «СОШ № 5» с.Спасское.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором школы и профсоюзным комитетом.

#### **2. Обязательства администрации:**

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.

2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

3. Обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.

4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе.

5. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.

6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета школы.

8. Контролирует выполнение к 01 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.

9. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытового помещения.

10. Контролирует порядок на территории школы.

11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

12. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу

отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

### **3. Обязательства профсоюза:**

- 1.Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на 3 года (в соответствии со сроком действия коллективного договора).
- 2.Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
- 3.Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
- 4.Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году.
- 5.Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
- 6.Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.
- 7.Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу школы.
- 8.Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
- 9.Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

### **4. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:**

- 1.Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.
- 2.Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

#### **Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Проведение вводного инструктажа по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464	При приеме на работу Все категории работников
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МОУ «СОШ № 5». Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	1 раз в 5 лет 2026 г.
1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом	По мере необходимости

РФ образцам	
1.5. Разработка в МОУ «СОШ № 5» законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно апрель, август
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно
2.2. Проведение мероприятий по подготовке зданий, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	Ежегодно, август-октябрь
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	При приеме на работу, ежегодно до 25 марта
3.2. Обеспечение кабинетов продуктивной деятельности аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Ежегодно, до 01 сентября
3.3. Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов) смывающими и обеззараживающими средствами	до 01 сентября ежегодно
3.4. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий.	Ежегодно, апрель-май
3.5. Обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, а так же консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа	1 раз в год
3.6. Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе (проветривание и уборка помещений )	постоянно
3.7. Проведение СОУТ работников в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	1 раз в 5 лет, 2024г. - 35 рабочих мест
3.8. Проведение обязательного психиатрического освидетельствования работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности (согласно Постановления Правительства РФ от 23.09.2002 № 695)	При приеме на работу
3.10. Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	Постоянно
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	

4.1. Обеспечивать работников СИЗ в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.	1 раз в 3 года 2026 г.
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	1 раз в месяц
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями и на основе правил пожарной безопасности	1 раз в 5 лет 2023 г.
5.2. Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	по мере необходимости
5.3. Укомплектование учебных кабинетов средствами пожаротушения.	до 01 сентября по мере необходимости
5.4. Организация обучения работающих в ОУ мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	ежеквартально во время учебного процесса

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МОУ «СОШ № 5» на 2023-2026годы

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» села Спасского Благодарненского муниципального округа Ставропольского края**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» села Спасского Благодарненского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение, МОУ «СОШ № 5») разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, утвержденного Постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20.02.2021 года № 163, постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 16 ноября 2021 года №1248 «О внесении изменений в постановление администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2021 года №163 "Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского городского округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края".

1.2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МОУ «СОШ №5» в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются МОУ «СОШ № 5» применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МОУ «СОШ № 5» принимаются работодателем с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ «СОШ № 5».

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» утверждается руководителем образовательной организации, включает в себя все должности работников МОУ «СОШ № 5». Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МОУ «СОШ №5» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 5», согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МОУ «СОШ№5» согласно раздела 3 «Положения об оплате труда» .

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МОУ «СОШ№5» согласно раздела 4 «Положения об оплате труда» .

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда МОУ «СОШ № 5» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

1.10. Оплата труда руководителя образовательной организации регулируется постановлением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2021 года № 163 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Благодарненского городского округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 07 сентября 2021 года №993, от 16 ноября 2021 года №1248, от 28 июля 2022 года №892, от 21 сентября 2023 года №1020)



## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МОУ «СОШ № 5» по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ «СОШ № 5»

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		группа по оплате труда
		I
1.	Заместитель директора	20881,00

2.1.2. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» (без учета заработной платы руководителя МОУ «СОШ № 5», его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	среднегодовое количество обучающихся (человек) казенного учреждения	предельная кратность
1.	От 251 до 500 включительно	до 3,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» (без учета заработной платы руководителя МОУ «СОШ № 5», его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя МОУ «СОШ № 5» на среднемесячную заработную плату работников МОУ «СОШ № 5» (без учета заработной платы руководителя, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников МОУ «СОШ № 5» учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за

работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

П/П	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8812
2.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог, воспитатель	9374
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель;	10000
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000

2.1.4. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	6800
4 квалификационный уровень	механик	7417

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: специалист в области охраны труда	7789
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий, руководитель) другого структурного подразделения	11620

2.2. Размеры должностных окладов рабочих МОУ «СОШ № 5» устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик)	4621
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий)	4842
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	5060
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, водитель автомобиля)	6383

2.2.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее - ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.2.2. В положении об оплате труда работников МОУ «СОШ № 5» под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам МОУ «СОШ № 5», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, повышение оплаты труда составляет 4% процента тарифной ставки (оклада). (Приложение 9).

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

3.5.1. За работу в пустынных и безводных местностях на территории Благодарненского муниципального округа к заработной плате устанавливается коэффициент:1,1.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-п).

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам, выполняющим в МОУ «СОШ № 5» в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата

устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МОУ «СОШ № 5».

3.6.4.2. Работникам МОУ «СОШ № 5» за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой):	
	1 - 4-х классов	30
	5 - 11-х классов	35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки по русскому языку, литературе, математике	15
	по иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, обществознанию, информатике	10
4.	Педагогическим работникам за руководство методическими, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	15
5	Учителям, преподавателям за заведование учебными	20

	мастерскими	
6.	За работу с архивом	20
7.	Учителям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
8.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытным участком	25
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов: от 20 до 29 включительно	50
10.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в учреждении, имеющим: 13 - 29 классов	35
11.	Педагогическим работникам за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
12.	Педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом	10

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 года N 26», или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
-----	--------------------	--

		(ставка заработной платы)
1.	За работу в образовательном учреждении, имеющим специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности	25
4.	Специалистам психолого-педагогической и медико-педагогической комиссии	20

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, утверждается руководителем МОУ «СОШ № 5» по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

3.7. Педагогическим работникам МОУ «СОШ № 5» устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.8. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время и праздничные дни, а также выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ не включаются в минимальный размер оплаты труда.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашении в соответствии с положением по оплате труда работников МОУ «СОШ № 5».

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МОУ «СОШ № 5».

4.2. В МОУ «СОШ № 5» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей. Выплату производить в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год;

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в МОУ «СОШ № 5» в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем; работникам, осуществляющим полномочия:

по безопасности (ГО и ЧС) - 50% от должностного оклада,

по ведению школьного сайта – 50% от должностного оклада,

работа с электронными серверами ЕГИССО, АВЕРС, СФЕРУМ, работу с ЭЖ - 50% от должностного оклада,

за размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru., работу в АИС «Навигатор дополнительного образования» - 50 % от должностного оклада.

педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким



смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании 35 процентов от должностного оклада;

работникам за личный вклад в общие результаты деятельности МОУ «СОШ № 5», участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются

на основании перечня критериев и показателей за качество выполняемых работ, для распределения стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (Приложение № 1)

за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МОУ «СОШ № 5» в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, премиальные выплаты, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МОУ «СОШ № 5» создается комиссия с участием представительного органа работников.

Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки) по основной должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

4.2.3. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, ведомственной грамотой Российской Федерации - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.2.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

#### 4.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам МОУ «СОШ № 5» могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда МОУ «СОШ № 5» на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности МОУ «СОШ № 5», личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом МОУ «СОШ № 5».

Оценку эффективности работы работников МОУ «СОШ № 5» на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности осуществляет комиссия для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников МОУ «СОШ № 5» (Приложение № 10). Состав комиссии утверждается руководителем МОУ «СОШ № 5» по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем МОУ «СОШ № 5» с учетом мнения представительного органа работников.

Для премирования работников МОУ «СОШ № 5» устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

проведение на базе МОУ «СОШ № 5» или участие МОУ «СОШ № 5» в социально значимых проектах или муниципальных, краевых мероприятиях – 100 процентов.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 5 тысяч рублей;

в связи с профессиональным праздником (День учителя) – 100 процентов;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – 5 тысяч рублей.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств МОУ «СОШ № 5».

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МОУ «СОШ № 5» с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание.

## **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МОУ «СОШ №5»**

5.1. Аттестация педагогических работников МОУ «СОШ № 5» осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 года №196.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ,

работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МОУ «СОШ № 5» не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование

труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года N 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель МОУ «СОШ № 5» проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несет их руководитель.

## **VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МОУ «СОШ № 5»**

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации /учреждении/ на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором МОУ «СОШ № 5».

6.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

6.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**VII. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

1. Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

2. Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки

Учитель-логопед	учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; педагог дополнительного образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель



Приложение 1 к положению  
по оплате труда

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей за качество выполняемых работ, для распределения стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя в баллах
Учитель	К.1. Положительная динамика результатов образовательного процесса	К.1.1. Результативность промежуточной аттестации (итоги 2,4 четверти или 1,2 полугодия, года)	
		количество учащихся с отметкой «отлично», «хорошо» выше уровня предыдущего отчетного периода	0,5
		количество учащихся с академической задолженностью, ниже уровня предыдущего отчетного периода (или отсутствие таковых)	0,5
		К.1.2. Результативность государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	
		отсутствие выпускников, не прошедших ГИА (по итогам основных и резервных сроков)	0,5
		доля выпускников, получивших максимальные баллы по предметам на ОГЭ (оценка «5») или ЕГЭ (70-100 баллов), не менее 50%	0,5
		отсутствие выпускников, не подтвердивших индивидуальные результаты по итогам учебного года на ГИА	0,5
		К.1.3. Результативность внешних оценочных процедур (ВПР, РПР, НИКО)	
		Результаты оценочных процедур соответствуют текущей успеваемости всех обучающихся	0,5

		К1.4. Высокий уровень организации образовательного процесса	
		Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	0,5
		Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная сдача отчетов, документации	1,0
		Учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию К.1.</b>	
	К.2. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	К.2.1. Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников (Наличие учащихся – победителей и призеров ВСОШ)	
		Федеральный уровень	
		- от 1 до 5	1,5
		- от 5 и выше	3,0
		Региональный уровень	
		- от 1 до 5	1,0
		- от 5 и выше	2,0
		Муниципальный уровень	
		- от 1 до 5	0,5
		- от 5 и выше	1,0
Школьный уровень			
- 1 победитель	0,5		
- от 2 и выше	1,0		
К.2.2. Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, консультации по предмету и др.)			
1	0,5		
2	1,0		
более 2	1,5		
К.2.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и др., проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (Наличие учащихся – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов)			
Федеральный уровень			
- от 1 до 5	2,0		
- от 5 и выше	4,0		
Региональный уровень			
- от 1 до 5	1,0		
- от 5 и выше	2,0		
Муниципальный уровень			
- от 1 до 5	0,5		
- от 5 и выше	1,0		
<b>Максимальное количество баллов по критерию К.2.</b>		<b>15,5</b>	

К.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К.3.1. Проведение и участие в подготовке мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, и т.п.		
	Всероссийский, региональный уровень	1,0	
	Муниципальный уровень	0,5	
	К.3.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (участие, победа или призовое место)		
	Федеральный уровень	1,5	
	Региональный уровень	1,0	
	Муниципальный уровень	0,5	
	К.3.3. Участие учителя в реализации программ различного уровня по конкретному направлению		
	Федеральный уровень	1,0	
	Региональный уровень	0,5	
	<b>Максимальное количество баллов по критерию К.3.</b>		<b>4,0</b>
	К.4. Самообразование, участие в методической, научно-исследовательской и инновационной работе	К.4.1. Наличие публикаций, авторских учебных пособий, авторских программ, участие в вебинарах	
		наличие публикаций	0,5
участие в вебинарах		0,5	
К.4.2. Участие в коллективных педагогических проектах			
реализация проектов различного уровня с участием учителя		0,5	
К.4.3. Повышение квалификации (за последние три года):			
дополнительное образование по педагогическому направлению		0,5	
курсы повышения квалификации		1,0	
К.4.4. Участие в реализации инновационных проектов, работе инновационных площадок			
Региональный, федеральный уровень		1,0	
К.4.5. Работа учителя в составе экспертных комиссий, жюри конкурсов			
Муниципальный уровень		0,5	
Региональный уровень		1,0	
<b>Максимальное количество баллов по критерию К.4.</b>		<b>5,0</b>	

	К.5. Реализация дополнительных проектов	Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся, социальных проектов	1,0
	<b>Максимальное количество баллов по критерию К.5.</b>		<b>1,0</b>
	К.6. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обуч.	К.6.1. Ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся по предмету	0,5
		К.6.2. Организация работы с одаренными обучающимися	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию К.6.</b>		<b>1,0</b>
	К.7. Создание элементов образов. Инфрастр.	Оформление систематически обновляемых стендов кабинета, музея и т.д.	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию К.7.</b>		<b>0,5</b>
	К.8. За качественное выполнение работ и поручений, не входящих в круг должностных обязанностей		1,0
	<b>Максимальное количество баллов по критерию К.8.</b>		<b>1,0</b>
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>33,0</b>
Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя в баллах
Советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями	К.1 Организационно-административная работа	К.1.1. Планирование деятельности	2
		К.1.2. Предоставление информации о результатах деятельности	2
		К.1.3. Координация работы школьного медиа- центра РДДМ	3
		<b>Максимальное количество баллов по критерию К.1</b>	
	К.2 Информационно-просветительская работа	К.2.1. Медийная активность воспитательной повестки школы в социальных сетях	3
		К.2.2. Информационное сопровождение деятельности школы, советника, штаба по воспитательной работе на официальном сайте общеобразовательной организации	5

		К.2.3. Информирование классных руководителей о воспитательных мероприятиях в рамках федеральной повестки	1
		К.2.4. Работа с родительской общественностью	3
		К.2.5. Взаимодействие с органами УСУ	3
		К.2.6. Организация обучающих мероприятий в рамках воспитательной повестки	10
		<b>Максимальное количество баллов по критерию К.2</b>	<b>25</b>
К.3 Воспитательная деятельность	К.3.1. Работа с активом обучающихся	1	
	К.3.2. Работа с категорией обучающихся, не вовлеченной в воспитательную повестку	1	
	К.3.3. Реализация мероприятий в рамках примерного календарного плана воспитательной работы на учебный год	20	
	К.3.4. Организация участия школы в днях единых действий РДДМ	20	
	К.3.5. Организация и проведение воспитательных мероприятий (КТД), не включенных в пункты: 3,4, силами советника и коллектива школы (в том числе в онлайн формате)	20	
	К.3.6. Организация участия в направлениях, программах, проектах, акциях, конкурсах РДДМ ( на школьном, муниципальном, региональном, федеральном уровнях)	20	
	К.3.7. Организация участия в региональных и федеральных мероприятиях, проектах, программах, конкурсах, общероссийских объединений и организаций (РСМ, ЮИД, ЮНАРМИЯ, ВОЛОНТЕРЫ-МЕДИКИ, ВОЛОНТЕРЫ ПОБЕДЫ, ПОИСКОВОЕ ДВИЖЕНИЕ РОССИИ), в том числе всероссийском конкурсе	20	

		"БОЛЬШАЯ ПЕРЕМЕНА"	
		К.3.8. Организация участия и координация программы «Орлята России» в школе	30
		К.3.9. Проведение мероприятий в рамках всероссийского проекта «Классные встречи РДДМ» в школе	3
		<b>Максимальное количество баллов по критерию К.3</b>	<b>135</b>
	К.4 Методическая работа	К.4.1. Разработка методических материалов, сценариев, написание статей, тезисов по ключевым темам воспитания	5
		К.4.2. Выступление на методических совещаниях, конференциях, семинарах с докладами, тезисами, практиками, опытом в области советника (муниципальный, региональный и федеральный уровень)	5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию К.4</b>	<b>10</b>
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>177</b>

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-организатор	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности	1. Наличие призеров конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня 0,5</li> <li>• районного, городского уровня 1,0</li> <li>• краевого уровня 1,5</li> <li>• Всероссийского уровня 2,0</li> </ul>	
		2. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера <ul style="list-style-type: none"> <li>-на уровне прошлого периода 0,5</li> <li>- выше уровня прошлого 1,0</li> </ul>	

		периода	
		3. Проведение тематических мероприятий в каникулярное время (не менее 3-х за отчетный период)	1,0
		4. Работа с органами ученического самоуправления, развитие детских общественных организаций и объединений (перечислить формы работы и количество участников)	1,0
		5. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ:	0,5
		• школьного уровня	1,0
		• районного, городского уровня	1,5
		• краевого уровня	2,0
		• Всероссийского уровня	
		6. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования (перечислить учреждения и формы взаимодействия с ними)	1,0
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0,5
		7. Занятость обучающихся во внеурочное время	0,5
		• На уровне прошлого периода	1,0
		• Выше уровня прошлого периода	
		8. Положительная динамика в организации работы органов ученического самоуправления (количество заседаний и эффективность решений)	1,0
		9. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение должностных обязанностей)	1,0

		согласно должностной инструкции и т.д.)	
		10. Положительная оценка деятельности со стороны обучающихся, их родителей, педагогов (результаты анкетирования)	1,0
		11. Качество досуговой деятельности учащихся (удовлетворенность учащихся внеурочными мероприятиями - результаты анкетирования) , не ниже 80%	2,0
		12. Результативность участия в мероприятиях различного уровня.(количество победителей и призеров) <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого периода</li> <li>• Выше уровня прошлого периода</li> </ul>	0,5 1,0
		13. Оформление документов на участие МОУ «СОШ № 5» в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на школьном уровне</li> <li>• на районном, городском уровне</li> <li>• на краевом и федеральном уровнях</li> </ul>	1 2 3
		14. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, ведение страничек в социальных сетях (указать какие)	1,0
		15. Предоставление информации о деятельности детских объединений на сайте школы	1,0
		16. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наставничество и т.д.(перечислить)	1,0
		17. Наличие собственных методических и дидактических разработок (перечислить)	1,0
		18. Использование современных педагогических	1,0



		технологий (перечислить)	
		Максимальный балл	23,5

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-психолог, социальный педагог	психологически й комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников),ко ррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне выше	1,0 1,5
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом на том же уровне выше	1,0 1,5
		снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	1,5
		снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5

		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
		количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	1,5
		количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	1,0 1,5
		количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	1,0 1,5
	методическая и инновационная деятельность	участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	1,5
		участие в реализации: муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов	1,0 1,5 2,0

		наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: муниципального уровня краевого уровня	1,5 2,0
		высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: третье место второе место первое место	1,0 1,5 2,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>30,0</b>

<b>Учитель - логопед</b>	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне ниже	1,0
			1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	
			1,0
			1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0
		число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	
			1,0
			1,5
		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне ниже	
			1,0
1,5			

число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом:	
на том же уровне	1,0
выше	1,5
количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:	
на том же уровне	1,0
выше	1,5
ведение банка данных детей, имеющих различные нарушения в развитии речи	1,5
отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей на качество работы специалиста	1,0
количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
на том же уровне	1,0
выше	1,5
количество обращений учащихся, их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	
на том же уровне	1,0
ниже	1,5
учитель-логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная сдача отчетов, документации	1,0
максимально возможное количество баллов по критерию 1	26,5
участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5
участие в реализации муниципальных, краевых,	0,5

	федеральных программ, экспериментов, работе опорных школ	
	наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	0,5
	учителем-логопедом подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы): муниципального уровня	1,0
		краевого уровня
	учителем-логопедом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.: муниципального уровня	1,0
		краевого уровня
	максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,5
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям 33,5</b>	

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1.Обеспечение доступностиобраз-я	К 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: на уровне прошлого учебного года равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0
			1,5
		К 2. Позитивная динамика результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0
			1,5
		К 3. Наличие диагностики знаний учащихся: -ведется эпизодически - ведется регулярно, ее результаты используются при	0,5
			1,0

		планировании индивидуальной работы	
		К 4. Сохранение контингента учащихся в 1-9 классах и 10-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения основного общего и среднего общего образования)	1,0
		К 5. Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории района	1,0
		К 6. Организация мониторинга посещаемости занятий учащимися, доля уроков, пропущенных без уважительной причины	0,5
		- на уровне прошлого года - ниже в сравнении с прошлым годом.	1,0
		<b>максимально возможное количество баллов по разделу 1</b>	<b>7,0</b>
	2. Эффективность управленческой деятельности	К 7. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды, его публикации на сайте школы	0,5
		К 8. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды, их публикация на сайте школы.	0,5
		К 9. Организация вариативного обучения	1,0
		К 10. Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии:	
		К 11. Доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом:	0,5
		-на уровне прошлого учебного года -выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0

		К 12. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0	
		К 13. Количество учителей, занятых организацией и сопровождением творческой и исследовательской проектной деятельности учащихся -выше -на том же уровне	0,5 1,0	
		К 14. Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, олимпиадах в сравнении с прошлым уч.годом: на уровне прошлого учебного года выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0	
		К 15. План внутришкольного контроля выполнен на 100 процентов	1,0	
		К 16. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0,5	
		<b>максимально возможное количество баллов по разделу 2</b>	<b>8,5</b>	
		3. Инновационная и методическая деятельность	К 17. Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: -на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	0,5 1,0
			К 18. Наличие авторских учебно-методические материалы, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами	1,0
			К 19. Сопровождение	

		мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения	1,0
		на уровне района	1,5
		на краевом уровне	
		К 20. Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования	1,0
		К 21. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:	1,0
		на уровне прошлого учебного года	1,5
		выше в сравнении с прошлым учебным годом	
		К 22. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	1,0
		К 23. Заместителем выполнены в течение года авторские публикации	1,0
		К 24. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
К 25. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	1,0		
	<b>максимально возможное количество баллов по разделу 3</b>	<b>11,0</b>	
4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	К 26. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах:	0,5	
	победа педагога в конкурсе на уровне образовательных	1,0	
		1,5	



		учреждений победа педагога в конкурсе на уровне района победа педагога в конкурсе на уровне края победа педагога в конкурсе на федеральном уровне	2,0
		К 27. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	1,0
		К 28. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ	1,0
		<b>максимально возможное количество баллов по разделу 4</b>	<b>4,0</b>
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	К 29. Соблюдение сроков выполнения и сдачи документации, отсутствие нарушений	2,0
		К 30. Отсутствие предписаний отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования, замечаний Управления образования и молодежной политики АБМО СК по организации образовательного процесса в МОУ «СОШ № 5».	1,0
		<b>максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>3,0</b>
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>33,5</b>

Наименование должности	Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по воспитательной работе	1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым направлениям	К1. Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К2. Доля учащихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях,	1,0

		конкурсах, соревнованиях (начиная с уровня школы ) в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	0,5
		К3 Общее количество проведенных различных конкурсов, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К4 Доля учащихся от общего их числа в школе , участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К5 Количество призовых мест участия школы в различных внешних конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К6 Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне школы , в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К7 Количество призовых мест участия школы в различных внешних спортивных состязаниях, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К8 Отсутствие травм учащихся и педагогов на уроках и при проведении внеклассных мероприятий	0,5
	<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 1</b>		<b>7,5</b>
	2. Продуктивность реализации программы развития школы по курируемым заместителем направлениям	К9 Наличие нововведений (исследований), проектов в школе , сопровождаемых зам директора по ВР	1,0
		К10 Педагогами, курируемыми зам директора по	0,5

		ВР, разработаны методические пособия (рекомендации), учебные программы для внутреннего пользования	
		К11 Наличие авторских публикаций, выполненных заместителем по ВР на темы воспитания и социализации	1,0
		К12 Количество выступлений, подготовленных курируемыми зам директора по ВР педагогами, на различных профессиональных форумах (пед. советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К13. Количество открытых воспитательных мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К14 Заместителем разработана программа воспитания, которая опубликована на сайте школы	0,5
		К15. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	1,0
	<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 2</b>		<b>6,0</b>
	3. Качество организации работы общественных органов школы	К16 Наличие общественных органов управления, работу которых курирует заместитель:	1,0
		К17 Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления в сотрудничестве с органом ученического самоуправления школы, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К18. Количество учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в	

		сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К19. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителем, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 3</b>			<b>4,0</b>
4. Положительная динамика количества пед. работников, активно применяющих современные образовательные технологии		К 20. Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К21. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах воспитательной направленности, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К22. Доля педагогов, ведущих во внеурочное время кружки, курсы, секции и т.п., в сравнении с предыдущим периодом: -выше -на том же уровне	1,0 0,5
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 4</b>			<b>3,0</b>
5. Результаты реализации школой программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы		К23. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся курируемых классов (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	1,0
		К24. План внутришкольного контроля выполнен на 100%	0,5
		К25. План воспитательной работы выполнен на 100%, опубликован на сайте школы	0,5
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 5</b>			<b>2,0</b>

	6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей	К26. Доля классных руководителей, формирующих портфолио классного коллектива, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К27. Проведены семинары, конференции для классных руководителей -школьного уровня - муниципального уровня -регионального уровня - федерального уровня	0,5 1,0 1,5 2,0
		К28. Участие заместителя директора, педагогов-организаторов, классных руководителей в профессиональных конкурсах: -школьного уровня - муниципального уровня -регионального уровня - федерального уровня	0,5 1,0 1,5 2,0
		<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 6</b>	
	7. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	К29. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К30. Снижение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учете, в сравнении с отчетным периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К31. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных учащимися 5-11 классов, в сравнении с предыдущим периодом -ниже -на том же уровне	1,0 0,5
		К32. Снижение доли учащихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом -ниже	1,0 0,5

		-на том же уровне	
		К33. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0,5
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 7</b>			<b>4,5</b>
8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в школе		К34. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом -выше -на том же уровне	1,0 0,5
		К35. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0,5
	<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ 8</b>		
<b>ИТОГО</b> <b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>33,5</b>

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Количество ученических творческих проектов, конкурсов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:	
		- на том же уровне	0,5
		-выше	1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,0
		Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,5

	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, использование в работе ИКТ	1
	Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	1,5
	Участие в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях и т.д.	
	районных	1
	краевых	1,5
	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.	1,0
	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Работа со школьными и внешними интернет-ресурсами	1,0
	Количество экземпляров учебно – методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество экземпляров художественной, учебно-методической литературы, поступивших в библиотеку в результате проведения акции «Подари книгу школе» в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом	

		-на том же уровне	0,5
		- выше	1,0
		Эффективность деятельности медиотеки	
		-на том же уровне	0,5
		- выше	1,5
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
		Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом	
		-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
		Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них ( в сравнении с прошлым периодом)	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,0
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
		Ведение документации и исполнительская дисциплина	
		- Отсутствие замечаний	1,0
		Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне	0,5
		- ниже	1,0
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>25</b>

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по АХЧ	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1,0



		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0
		Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	1,0 2,0
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1,5
Итого по критерию 1			<b>5,5</b>
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении		Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС	1,5
		- наличие «тревожной кнопки»	1,5
		-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразов.учреждении	1,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5
Итого по критерию 2			<b>6</b>
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря		Своевременность заключения хоз. договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1,0
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
		Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей, приобретенных за счет бюджета и <b>поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности</b>	1,0

		Эффективная работа по развитию учебно-материальной базы организации	1,0
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	1,5
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	1,0
		Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории	1,0
		Наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	1,0
<b>Итогопокритерию 3</b>			<b>9,5</b>
<b>Всего по всем критериям</b>			<b>21</b>
Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Воспитатель	Реализация дополнительных проектов	Организация экскурсионных и экспедиционных программ	0,5
		Реализация групповых и индивидуальных проектов воспитанников, социальных проектов	0,5
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>1,0</b>
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	своевременное проведение мониторинга индивидуальных показателей развития детей	1,0
		положительная динамика развития индивидуальных способностей и творческого потенциала детей	1,0
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>2,0</b>
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	использование активных форм взаимодействия с родителями в мероприятиях, проектах, акциях, реализуемых в рамках образовательной программы дошкольного образования, участие родителей в праздниках	1,0

		своевременное создание информационного поля для родителей (стенды в фойе и группах)	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,0</b>
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	участие в разработке образовательной программы		1,0
	качество реализации образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы) (без замечаний)		1,0
	использование ИКТ и других инновационных технологий для реализации образовательной программы дошкольного образования		0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>2,5</b>
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	соблюдение двигательного режима		0,5
	проведение закаливающих и оздоровительных мероприятий		0,5
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,0</b>
Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей	количество дней пребывания ребенком в группе (по полугодиям):	табель посещаемости	3,0
			2,0
			1,0
- посещаемость составляет свыше 83% - посещаемость составляет от 75% до 83% - посещаемость составляет от 65% до 75%			
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>3,0</b>

	Создание элементов образовательной инфраструктуры	творческий подход педагогов к созданию образовательной среды в группах, кабинетах, прогулочных площадках (мобильность, новизна, эстетика оформления)	фотоотчет	1,0
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>1,0</b>	
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение <b>очных</b> мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, и т.п.			
	Всероссийский, региональный уровень		1,0	
	Муниципальный уровень		0,5	
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых в соответствии с приказами и при поддержке органов управления образованием всех уровней (победа или призовое место)			
	Федеральный уровень		1,5	
	Региональный уровень		1,0	
	Муниципальный уровень		0,5	
	Наставничество над молодыми педагогами			
	Результативность наставнической деятельности над молодыми педагогами		0,5	
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>5,0</b>	
Самообразование, участие в методической, научно-исследовательской и инновационной работе	Наличие публикаций, авторских учебных пособий, авторских программ			
	наличие публикаций		0,5	
	разработка авторских учебных пособий		0,5	
	разработка авторских программ		0,5	
	Участие в коллективных педагогических проектах			
	реализация проектов различного уровня с участием воспитателя		0,5	
	<b>Повышение квалификации в отчетном периоде</b>			
	дополнительное образование по педагогическому направлению		1,0	
	курсы повышения квалификации		0,5	
	Участие в реализации инновационных проектов, работе инновационных площадок			
	Муниципальный уровень		0,5	
	Региональный, федеральный уровень		1,0	
Работа воспитателя в составе экспертных комиссий,				

		жюри конкурсов	
		Муниципальный уровень	0,5
		Региональный уровень	1
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>6,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>24,0</b>
<b>Сторож, дворник</b>	высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
		уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0
		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>10,5</b>
<b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5

		отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
		отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, сварщиков, рабочих	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>10,0</b>
<b>секретарь руководителя</b>	высокая эффективность работы по обеспечению деятельности руководителя учреждения или его подразделений	использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		отсутствие жалоб от посетителей на работу	2,0
		отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8,0</b>
<b>Лаборант</b>	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	2,0
		содержание лабораторного оборудования и другой техники в исправном состоянии	2,0

		отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	2,0
		сохранность лабораторного оборудования	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8,0</b>
<b>Гардеробщик</b>	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1,5
		отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8,0</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников) содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5

Сторож, дворник	высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа,	1,5

		дворника	
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
		уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0
		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>10,5</b>
Секретарь руководителя	высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		отсутствие жалоб от посетителей на работу	2,0
		отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>8,0</b>
Лаборант	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	2,0
		содержание лабораторного оборудования и другой техники в исправном состоянии	2,0
		отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0



		отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	2,0
		сохранность лабораторного оборудования	2,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>10,0</b>
Гардеробщик	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1,5
		отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>8,0</b>
Уборщик служебных помещений	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников) содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>8,0</b>
Специалист в области охраны труда	высокая эффективность работы по контролю за охраной труда	отсутствие обоснованных жалоб на работу инженера по охране труда	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению безопасности функционирования учреждения образования	2,0
		отсутствие замечаний по своевременной подготовке информации по организации работы по охране труда	2,0

		отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по организации ведения документации по охране труда учреждения образования	2,0
		отсутствие замечаний по организации обучающих семинаров для работников учреждений образования	2,0
		участие в различных комиссиях по проверке организации работы по охране труда	2,0
		отсутствие случаев травматизма в учреждении образования	3,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>15,0</b>
Наименование должности	Критерии	Показатели	
Повар, кухонный рабочий	высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5
		отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,5
		отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1,0
		отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	1,0
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие недостатков и	1,5

		излишек по результатам инвентаризации и проверок	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>14,0</b>
Водитель автомобиля ,	высокая организация перевозки обучающихся	отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и др. документации	1,0
		отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>14,0</b>

При разработке локальных актов образовательным учреждением общее количество баллов по должностям, указанным в таблице, сохраняется.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

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;

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

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

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

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

Правила внутреннего трудового распорядка, 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 в учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок.

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

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

Испытание при приеме на работу помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

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

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

2.1.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования и производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования);
- документы воинского учета — для военнообязанных, а также лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

2.1.8. Руководитель осуществляет 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.

2.1.9. На основании Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ введено обязательное формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде (далее также – "электронная" трудовая книжка), которая является аналогом бумажной. Электронная трудовая книжка (ЭТК) содержит те же данные о трудовом стаже, переводах, повышениях, увольнениях, что и бумажная.

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

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

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года).

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

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование),

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

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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



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

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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 в учреждении (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

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

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

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении и производится с ним окончательный расчет.

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

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

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.**

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. 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;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

1. Педагогические работники имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

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

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

3.4. Педагогические работники обязаны:

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

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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 образовательного учреждения, 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 в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

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. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством 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;

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/110 действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

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.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

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

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

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях и на территории учреждения запрещается:

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

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учётом:

а) режима деятельности организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой

- педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,

- методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных,



физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

#### 4.1.2. Особенности режима рабочего времени учителей.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

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

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

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее — другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) 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 педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, включает:

время, затрачиваемое на подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ;

изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и бумажной форме;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая сопровождение обучающихся для участия в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях. Время, затрачиваемое на сопровождение обучающихся для участия в вышеуказанных мероприятиях, не должно превышать норму рабочего времени педагогического работника. Случаи превышения установленной нормы регулируются в соответствии с п. 4.1.15 настоящих правил;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются 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.

Выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, регулируемых трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, на условиях дополнительной оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» .

4.1.7. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в учреждении не требуется. Указанные работники могут использовать эти дни для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям вне учреждения.

4.1.8. Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации (далее — ГИА), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается Правительством Ставропольского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края, выделяемых на проведение ГИА.

4.1.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов устанавливается в соответствии с действующими нормами определяющими режим времени. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.1.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах

нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6. настоящего коллективного договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

К работе в пришкольном оздоровительном лагере допускаются лица, не имеющие установленных законодательством Российской Федерации ограничений на занятие соответствующей трудовой деятельностью, а также прошедшие медицинский осмотр в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

При приеме на работу в пришкольный оздоровительный лагерь работники проходят инструктаж: вводный, первичный на рабочем месте, по пожарной безопасности.

Работники пришкольного оздоровительного лагеря несут предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за пребывание детей в пришкольном оздоровительном лагере, их жизнь и здоровье.

4.1.11. Режим работы МОУ «СОШ № 5» с 8-00 до 17-00.

4.1.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.13. 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 (Приложение к коллективному договору 7).

4.1.14. 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.

4.1.15. 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).

4.1.16. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период - один год. В соответствии со ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в

действие. Общая продолжительность рабочего времени сторожа не превышает 40 часов в неделю

4.1.17. 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.

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

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (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, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

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

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

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

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке;

при совмещении и совместительстве в установленном законодательством порядке.

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

4.2.6. При возложении на учителей учреждения, для которых оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих

основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

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

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

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

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

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

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

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью, находящихся в длительном отпуске без сохранения заработной платы сроком до года;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, педагогические работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное 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;

выходные дни;

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени 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 обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

4.3.3. МОУ «СОШ № 5» работает по пятидневной рабочей неделе, выходные суббота, воскресенье. 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 работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.3.6. Работникам учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

для работников с ненормированным рабочим днем — 5-7 календарных дней (Приложение 7);

для работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда- 7 календарных дней (Приложение 9)

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

4.3.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3.9. 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. 123 ТК РФ.

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

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

4.3.11. 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.

4.3.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 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.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. Поощрения за успехи в работе.**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды стимулирования:

- премия

- почетная грамота (ходатайство о награждении)

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 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);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (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 учреждения норм профессионального поведения или устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

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 Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год), а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности.

Применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Допустимое снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

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

Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.9. 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.

6.10. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. Заключительные положения.**

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

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. Работодатель знакомит работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, или внесенными изменениями и дополнениями в правила внутреннего трудового распорядка с указанием даты ознакомления.

Приложение 4  
к коллективному договору МОУ  
«СОШ №5» на 2023-2026 год

Расчетный листок за _____																							
Учреждение: МОУ "СОШ №10"																							
<b>Иванов Иван Иванович</b>																							
<b>К выплате: -</b>					должность																		
0000000053																							
Общий облагаемый доход:																							
Применено вычетов по НДФЛ:					на детей		имущественных																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th colspan="2">Отработано</th> <th colspan="2">Оплачено</th> <th rowspan="2">Сумма</th> <th rowspan="2">Вид</th> <th rowspan="2">Период</th> <th rowspan="2">Сумма</th> </tr> <tr> <th>Дни</th> <th>Часы</th> <th>Дни</th> <th>Часы</th> </tr> </thead> </table>										Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	Дни	Часы	Дни	Часы
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма														
		Дни	Часы	Дни	Часы																		
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>																		
Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 7 700							0,00		Профсоюз		0,00												
Оклад по дням (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 8 200							0,00		НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		0,00												
За наличие категории (по внутр. совмест-ву) показатели:							0,00				0												
Баллы показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 7 150,61							0,00				0												
Баллы (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 722,3							0,00				0												

Награды министерства показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 1 155 доплаты и надбавки						0,00			0
Безводные показатели: Процент оплаты - 10						0,00			0
Безводные (по внутр. совмести- ву) показатели: Процент оплаты - 10						0,00			0
Всего начислено						0,00	Всего удержано		0,00
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>						<b>4. Выплачено</b>			
							Перечислено в банк (аванс)		0,00
							Перечислено в банк (под расчет)		0,00
Всего натуральных доходов							Всего выплат		0,00
Долг за учреждением на начало месяца						0,00	Долг за учреждением на конец месяца		0,00

Приложение 5  
к коллективному договору МОУ  
«СОШ №5» на 2023-2026 годы

**Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5» с ненормированным  
рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск**

№п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 календарных дней
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	5 календарных дней
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	5 календарных дней



Приложение 6  
к коллективному договору МОУ  
«СОШ №5» на 2023-2026 годы

**Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5» на получение  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других  
средств индивидуальной защиты**

Водитель автомобиля			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Дворник			
	Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

	защитная	(истирания)	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Кухонный рабочий			
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
Кладовщик			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Повар			
	Одежда	Костюм для защиты от	1 шт.



	специальная защитная	общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Лаборант			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Уборщик производственных и служебных помещений			
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

**Перечень должностей работников МОУ «СОШ № 5», дающих право на получение бесплатных смывающих и обеззараживающих средств**

№ п/п.	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи одному работнику на 1 месяц
1	Мыло жидкое	Кухонный рабочий	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Повар	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		Уборщик служебных помещений	
2	Мыло хозяйственное или туалетное	Лаборант	250 г
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		Дворник	
		Кухонный рабочий	
		Повар	
		Водитель автомобиля	
3	Дез.средство	Уборщик служебных помещений	250 г.
		Кладовщик	
		Повар	
		Лаборант	

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»

### **I. Общие положения**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее – Учреждение).

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

### **II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства в Учреждении;
- согласование интересов работников Учреждения и работодателя в сфере социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2023-2026 годы и на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством и коллективным договором;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов Учреждения, связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;
- распространение опыта социального партнерства, информирование работников Учреждения о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

### **III. Принципы формирования и деятельности Комиссии**

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;
- паритетности и полномочности представителей сторон;
- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

- заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;
- добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;
- невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;
- обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;
- содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;
- систематичность контроля над выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;
- полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон – 3 человека.

### **IV. Права Комиссии**

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждении;
- контролировать ход выполнения коллективного договора;
- заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;
- проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

### **V. Организация деятельности Комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

## **VII. Член Комиссии**

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

- участвовать в заседании Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
- по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;
- знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

## **VIII. Срок полномочий Комиссии**

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии или избирается новый состав комиссии.

### **Предоставляемые льготы в соответствии с СОУТ.**

№ п/п.	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Доплата %
1	Повар	7	4

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам  
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 5»

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» создается в рамках социального партнерства по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа - профсоюзного комитета МОУ «СОШ № 5»

Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 5» (далее - Комиссия).

1.2. В состав Комиссии входят три представителя работодателя и три представителя выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ № 5».

1.3. Состав Комиссии и срок ее полномочий утверждается приказом директора ежегодно.

1.4. Представители работодателя в Комиссию назначаются директором МОУ «СОШ № 5». Представители работников в Комиссию делегируются выборным органом первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ № 5» - профсоюзным комитетом МОУ «СОШ № 5»

1.5. Основными задачами комиссии являются:

- Оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями;
- рассмотрение и одобрение работников-получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии с предложениями о назначении стимулирующих выплат.

1.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает 2 раза в год (декабрь, июнь)

1.7. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующими нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Ставропольского края, администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, Коллективным договором МОУ «СОШ № 5» и настоящим Положением.

### **2. Полномочия комиссии**

2.1. Комиссия в сроки, устанавливаемые директором МОУ «СОШ № 5», рассматривает представление заместителей директора, курирующих отдельные направления деятельности школы, о результатах работы конкретного работника

(педагогического и технического) за период времени (месяц, квартал, полугодие) с предложениями о размерах стимулирующих выплат или премий.

2.2. Комиссия изучает аналитические материалы о качестве выполнения дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников для повышения эффективности научно-методической, научно-исследовательской и экспериментальной работы.

2.3. Комиссия по оценке эффективности деятельности различных категорий работников на основе применения демократических процедур для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера рассматривает форму достижений педагогических работников, которую они заполняют и предоставляют заместителю директора по УВР, и комиссия принимает решение об установлении размеров и сроков выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОУ «СОШ № 5», комиссия также анализирует работу технического персонала на основании перечня критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников МОУ «СОШ № 5».

2.4. Комиссия имеет право запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса.

На основе изучения дополнительной информации о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, предоставленной администрацией учреждения, руководителями методических объединений разрабатывается предложения об определении размера стимулирующих выплат: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие), а также материальной помощи на основании изученных информационных материалов. Комиссия может внести корректировки в размер и виды стимулирующих выплат по итогам деятельности конкретного работника с учетом полученной дополнительной информации.

2.5. Член комиссии имеет право:

- присутствовать на всех заседаниях комиссии;
- принимать активное участие в рассмотрении вопросов; вносить свои предложения по размерам и видам стимулирующих выплат в отношении конкретного работника.

2.6. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого работника, в отношении которого рассматривается представление администрации о стимулировании.

2.7. Разработка предложений об определении размера доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, премирование и материальной помощи на основании изученных информационных материалов.

2.8. Комиссия имеет право проводить мониторинг фактического уровня стимулирования труда работников МОУ «СОШ №5» различных профессиональных квалификационных групп, осуществлять контроль за объемами распределяемых выплат в общем фонде оплаты труда.

### **3. Порядок работы комиссии**

3.1. Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал , не позднее чем за 3 дня до его окончания.

3.2. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.3. Председатель Комиссии избирается на первом заседании. Председателем Комиссии может быть любой, избранный или назначенный член Комиссии, в том числе и директор МОУ «СОШ № 5».

3.4. На первом заседании Комиссии избирается и секретарь комиссии. Допускается ведение протокола заседания Комиссии поочередно всеми членами Комиссии.

3.5. Комиссия готовит итоговый документ в форме протокола заседания комиссии, утверждает его на своем заседании.

3.6. Протокол заседания оформляется за подписью всех ее членов.

3.7. Решение Комиссии направляются директору МОУ «СОШ №5» не позднее чем за 3 дней до его окончания полугодия для своевременного издания приказа об установлении стимулирующих выплат и премий работникам школы.

3.8. Работники МОУ «СОШ №5» вправе ознакомиться с Протоколом заседания комиссии.

### **4. Обжалование решений комиссии**

4.1. Решение Комиссии может быть обжаловано в порядке, установленном действующим законодательством в комиссии по трудовым спорам.